

SEM EMPREGO: DIFICULDADES E DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA VISUAL

UNEMPLOYED: DIFFICULTIES AND CHALLENGES FACED BY PROFESSIONALS WITH VISUAL IMPAIRMENT

DESEMPLEADO: DIFICULTADES Y DESAFÍOS ENFRENTADOS POR LOS PROFESIONALES CON DISCAPACIDAD VISUAL

Denise Macedo Ziliotto*

Kelly Souza Oliveira**

Amanda Burchert***

* Pós-doutoramento pela Universidade de Lisboa. Doutora em Psicologia Social pela Universidade de São Paulo (USP). Mestre em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Graduada em Psicologia e em Jornalismo pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS). É docente e pesquisadora no programa de Pós-graduação em Educação da Universidade La Salle, instituição onde coordena e ministra disciplinas no curso de Gestão de Recursos Humanos. Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: dmziliotto@feevale.br

** Presidente do Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência de Canoas (RS) e membro da diretoria da Associação dos Deficientes Visuais de Canoas/RS (Adevis). Graduada em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade La Salle. Canoas, Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: kellysouzakso@gmail.com

*** Mestranda em Educação na linha de pesquisa Gestão, Educação e Políticas Públicas da Universidade La Salle. Graduada em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade La Salle. Pesquisadora Voluntária no Programa de Pós-graduação em Educação, com a pesquisa Trajetórias de escolarização e profissionalização de alunos com deficiência no ensino superior. Sertão Santana, Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: amandaburchert@gmail.com

Recebido para publicação em: 21.4.2018

Aprovado em: 20.11.2018

Resumo

Os trabalhadores com deficiência visual (DV) vivenciam uma sub-representação no mercado de trabalho, possuindo índices de empregabilidade menores do que os deficientes físicos ou auditivos. Diante desse contexto, desenvolveu-se investigação com 11 profissionais cegos ou com baixa visão para identificar e compreender as dificuldades presentes no ingresso ou no retorno ao mercado de trabalho. Os resultados revelam a discriminação existente nas organizações e na sociedade em relação à competência profissional dos DVs, sendo ainda um desafio para esses sujeitos o direito à educação e ao trabalho.

Palavras-chave: Cegueira. Inclusão. Pessoas com deficiência. Trabalho.

Abstract

Workers with visual impairment (VI) experience underrepresentation in the labor market, with lower employability rates than the physically or hearing disabled. In this context, this research was carried out with 11 blind or low-vision professionals to identify and understand the difficulties of entering or returning to the job market. The results reveal the existing discrimination in organizations and in society regarding the professional competence of the VI, being also a challenge for these subjects the right to education and work.

Keywords: Blindness. Inclusion. Disabled people. Job.

Resumen

Los trabajadores con discapacidad visual (DV) experimentan una subrepresentación en el mercado de trabajo, con índices de empleabilidad menores que los deficientes físicos o auditivos. Ante este contexto, se desarrolló una investigación con 11 profesionales ciegos o con baja visión para identificar y comprender las dificultades presentes en el ingreso o en el retorno al mercado de trabajo. Los resultados revelan la discriminación existente en las organizaciones y en la sociedad en relación con la competencia profesional del DV, siendo un desafío para estos sujetos el derecho a la educación y al trabajo.

Palabras clave: Ceguera. Inclusión. Personas con deficiencia. Trabajo.

1. Introdução

Segundo o Censo de 2010, no Brasil, há cerca de 1,5 milhão de pessoas com deficiência mental/intelectual, 3,5 milhões com deficiência visual, 865 mil com deficiência auditiva e 1,6 milhão com deficiência física/motora. A população com deficiência em idade produtiva no período analisado é de 6,5 milhões, mas apenas 4,9% de trabalhadores estão no mercado formal. Há um número importante de pessoas com deficiência ocupadas – 3,1 milhões, diante dos 306 mil empregados –, o que sugere a informalidade e precariedade das funções exercidas por esses trabalhadores (GARCIA, 2014).

Os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2016 indicam que 418,5 mil pessoas com deficiência possuem vínculo formal de trabalho, representando um aumento de 3,8% em relação ao ano de 2014 (403,2 mil), mas estas correspondem ainda a somente 0,9% do total dos vínculos empregatícios. Em relação à distribuição entre os grupos de trabalhadores, a deficiência física compõe 204,6 mil empregos, correspondendo a 48,9% das pessoas com deficiência (PCDs) empregadas. A deficiência auditiva contabiliza 80,4 mil empregos (19,2% dos postos de trabalho); a deficiência visual, 53,4 mil vínculos (12,8% dos trabalhadores); os reabilitados respondem por 38,7 mil empregos (9,2% dos empregados); a deficiência intelectual por 34,2 mil dos vínculos (8,2% das PCDs), e a deficiência múltipla contempla 7,3 mil postos ou 1,7% dos trabalhadores com deficiência (BRASIL, 2017).

Embora a série histórica 2010/16 evidencie o aumento no número de trabalhadores com deficiência empregados, os dados sinalizam uma tendência de baixa participação dessas pessoas no mercado de trabalho formal. Em seis anos, a participação das PCDs na força de trabalho empregada estabilizou-se abaixo do patamar de 1% do total de empregos formais no Brasil, conforme a tabela a seguir.

Tabela 1 - Emprego segundo o tipo de deficiência (2010/16)

| Deficiência | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Física | 166.690 | 174.207 | 170.468 | 181.464 | 192.432 | 200.794 | 204.554 |
| Auditiva | 68.819 | 73.579 | 74.385 | 78.078 | 78.370 | 79.389 | 80.390 |
| Visual | 17.710 | 21.847 | 26.119 | 33.505 | 39.580 | 46.913 | 53.438 |
| Intelectual (mental) | 15.606 | 18.810 | 21.317 | 25.332 | 29.132 | 32.144 | 34.168 |
| Múltipla | 3.845 | 4.144 | 4.696 | 5.490 | 6.708 | 8.108 | 7.287 |
| Reabilitado | 33.343 | 32.704 | 33.311 | 33.928 | 35.100 | 35.907 | 38.684 |
| Total | 306.013 | 325.291 | 330.296 | 357.797 | 381.322 | 403.255 | 418.521 |

Fonte: Ministério do Trabalho (BRASIL, 2018).

Resultados apontam que 92% dos gestores avaliam positivamente o desempenho das pessoas com deficiência

Pesquisa da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), i.Social e Catho realizada com 2.949 profissionais do setor em 2016 teve como resultados que 81% dos recrutadores contratam pessoas com deficiência “para cumprir a lei”. Apenas 4% declararam fazê-lo por “acreditar no potencial”, e 12% o fazem “independente de cota”. A pesquisa ainda indicou que 65% dos gestores demonstram resistência para entrevistar e/ou contratar pessoas com deficiência” (I.SOCIAL, 2016).

A investigação com gestores desenvolvida por Carvalho-Freitas (2009, p. 130) indica que “ainda existe na empresa um foco na deficiência e suas limitações, mais que nas potencialidades das pessoas e em suas possibilidades”. Em relação aos paradigmas de produtividade sustentados pela lógica empresarial, os resultados apontam que 92% dos gestores avaliam positivamente o desempenho das pessoas com deficiência, e “os entrevistados afirmam que as pessoas com deficiência têm desempenho similar aos demais e que a inserção destes trabalhadores não tem impacto negativo na competitividade da empresa”.

Apesar do artigo 93 da Lei n. 8.213/91 – a chamada Lei de Cotas – e do Decreto n. 3.298/99 que a regulamentou, bem como normativas posteriores em nível privado e público, persistem índices ainda muito reduzidos de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho. Em relação aos deficientes visuais com cegueira, cuja acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho com a melhor correção óptica; aos de baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho com a melhor correção óptica; aos casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos é igual ou menor que 60°; ou à ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores (BRASIL, 2004), os índices de empregabilidade são preocupantes. Somente 5,8% do contingente de trabalhadores em idade ativa está vinculado ao trabalho formal e perfazem média salarial abaixo dos empregados com deficiência física, auditiva ou dos reabilitados (GARCIA, 2014).

Diante desse cenário, este artigo apresenta uma investigação realizada com deficientes visuais¹ que não estão inseridos no mercado de trabalho. O objetivo é iden-

tificar e compreender as dificuldades que os deficientes visuais enfrentam para retornar ou ingressar no mercado de trabalho, problematizando sua condição laboral. Como objetivos secundários busca identificar a relação do profissional com o trabalho e avaliar o processo de inclusão nesse contexto, bem como verificar se há diferenças em relação às oportunidades profissionais entre os deficientes visuais com cegueira congênita e adquirida.

A investigação caracteriza-se por pesquisa qualitativa descritiva, realizada a partir de entrevistas em profundidade com associados da Associação dos Deficientes Visuais de Canoas (Adevic), tendo como critérios de inclusão estar em idade economicamente ativa, filiação e participação na instituição e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). As entrevistas foram posteriormente transcritas e avaliadas, originando categorias de análise. Inicialmente serão apresentados elementos atinentes ao contexto da inclusão nas organizações e sobre as especificidades da deficiência visual, seguidos da explicitação do método e dos resultados do processo investigativo.

2. Inclusão e trabalho

Lima, Tavares, Brito e Cappelle (2013) identificaram a sobrevivência, a necessidade de ser útil à sociedade e a garantia da independência financeira e pessoal como sentidos do trabalho para pessoas com deficiência. A centralidade do trabalho foi evidenciada a partir da subsistência e da relação social possibilitada pelo exercício profissional, sendo muito significativa a potencialidade de serem reconhecidos pelos outros como trabalhadores. Contudo, é importante avaliar a valoração das vivências no trabalho como atribuição de sentimento de capacidade e utilidade para com a sociedade, dando visibilidade social ao sujeito. Essa perspectiva sugere uma dimensão produtiva, condição em que o deficiente então é considerado socialmente, questão que não se circunscreve a esse grupo social, mas acentua-se diante dos valores e das exigências sociais vigentes. Enriquez (2014) assinala a experiência de a pessoa sujeitar-se às normativas inerentes a um emprego, sendo importante a participação do ser humano em outros grupos sociais e o investimento em outros desejos para além do contexto laboral.

Ao constituir e analisar o panorama da inclusão das pessoas com deficiência, Garcia (2014) identifica questões que concorrem para a restrita presença dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: acessibilidade precária, permanência de estereótipos e preconceitos, o passivo escolar e a precária formação profissional, a inadequação e insuficiência da legislação e as questões culturais relacionadas à deficiência.

Carvalho-Freitas e Marques (2009) assinalam que prevalece na sociedade e nas organizações a concepção balizadora e classificadora da normalidade, pela qual a condição da deficiência seria da ordem de um desvio, de uma desqualificação, em que o esforço a ser empreendido é a sua adequação ao contexto, como no

ambiente de trabalho. Os autores propõem outra matriz de interpretação, pela qual a questão é recolocada a partir da sociedade e sua diversidade, considerando “a deficiência uma falha da sociedade em ser acessível a todos, isto é, a sociedade, como está organizada, exclui as pessoas que não se enquadram dentro do padrão de normalidade vigente”. As autoras concluem: “Nesse sentido, a deficiência é da sociedade que não se organiza para ser acessível a todos” (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2009, p. 248).

Percebe-se a deficiência como uma questão social, sendo responsabilidade de todos a construção de direitos

Embora haja reconhecimento do esforço das políticas públicas voltadas para a inserção das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho público e privado, persiste a necessidade da reflexão das empresas e respectivos gestores para além do mero cumprimento da lei: é preciso considerar a “subjetividade do trabalho, as relações interpessoais e seus reflexos nas vivências de prazer e sofrimento no trabalho” (HOFFMANN; TRAVERSO; ZANINI, 2014, p. 708).

As práticas de recursos humanos estão implicadas neste contexto. Maccali *et al.* (2015) verificaram que as práticas de Recursos Humanos (RH) são fundamentais para que a inclusão das pessoas com deficiência ocorra de forma eficaz e gere bons resultados, pois são facilitadoras da diversidade nas organizações. Evidenciou-se que as ações de RH foram bem-estruturadas quando em implementação, porém demandam políticas de manutenção para sua efetividade.

Em investigação com profissionais de RH, Coutinho, Rodrigues e Passerino (2017) identificaram que, no mapeamento de atividades a serem realizadas pelos trabalhadores com deficiência, muitas vezes há desconhecimento quanto às possibilidades de uso de tecnologias assistivas, adaptações de tarefas ou postos de serviço. A inexistência de estratégias para tornar acessíveis as funções a serem realizadas incorre em barreiras para o conhecimento e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores. Segundo esses autores, a impossibilidade do trabalhador para realizar as atividades revela a responsabilização do sujeito pelas supostas limitações que enfrenta, omitindo-se o contexto social que não assume a acessibilidade como compromisso que vai além do antigo paradigma da integração, convivendo com um almejado processo de inclusão.

Carvalho-Freitas e Marques (2009) realizaram pesquisa com gerentes e pós-graduandos em Administração, e os resultados identificaram concepções antagônicas em relação à deficiência entre os participantes. Há posições que consideram a inadequação de setores e atividades para os deficientes, demonstrando a avaliação da impossibilidade pelo trabalhador, enquanto outros investigados entendem que esses sujeitos podem ocupar qualquer posto nas organizações, desde que haja as modificações e os instrumentos de trabalho necessários. Nesse último paradigma, percebe-se a deficiência como uma questão social, sendo responsabilidade de todos a construção dos direitos para as diferenças presentes no mundo do trabalho.

Em pesquisa realizada junto a 1.459 profissionais de RH (I.SOCIAL, 2016), 52% dos respondentes afirmaram conhecer bem a Lei de Cotas, e 59% dos participantes consideram que diminuiu a resistência dos gestores em entrevistar pessoas com deficiência. A maioria dos entrevistados (86%) afirma que é mais difícil encontrar candidatos com deficiência, resultado que se contrapõe à identificação da baixa qualidade das vagas destinadas à inclusão. Os profissionais reconhecem que a escolha dos trabalhadores em processos seletivos não ocorre pelas suas competências, mas sim pela sua deficiência, o que configura uma inversão dos critérios aplicados a não deficientes. Para 86% dos entrevistados, o principal fator para contratação de profissionais com deficiência é a Lei de Cotas, 70% dos entrevistados acreditam que as PCDs sofrem preconceito por colegas, gestores ou clientes.

Há um contingente de pessoas com deficiência na informalidade. Diante dos quase 6,5 milhões em idade ativa identificados pelo Censo de 2010, somente 306 mil possuíam vínculo empregatício, constituindo uma taxa de participação baixa (53,2%) no mercado de trabalho comparativamente aos trabalhadores sem deficiência (77,4%), o que também se apresenta na taxa de desemprego experimentada pelos dois grupos (GARCIA, 2014).

Passerino e Pereira (2014) afirmam que as atividades informais sempre fizeram parte da vida das pessoas com deficiência, como artesanato e a venda de pequenos produtos, o que, em vez de ser compreendido como alternativa diante das dificuldades de inserção no mercado formal, foi percebido como justificativa de incapacidade produtiva. A pouca oferta de cursos de capacitação profissional aos trabalhadores com deficiência revela essa concepção, ao oportunizar formação para atividades pouco qualificadas ou rentáveis, perpetuando a condição de acesso restrito a cargos técnicos ou de gestão.

Considerando a centralidade da presente investigação, Garcia (2014) identifica a sub-representação das pessoas com deficiência visual ou mental/intelectual no mercado formal, pois estas perfazem apenas pouco mais de 5% das vagas, apontando que há certa preferência do mercado de trabalho por algumas deficiências em detrimento de outras. Notadamente, os trabalhadores com deficiência visual enfrentam dificuldades de inserção, pois, em uma população de quase 3,6 milhões de pessoas, apenas 17 mil ou 0,5% estavam empregadas, segundo a RAIS de 2010.

3. Escolarização e perspectivas profissionais do deficiente visual

Segundo Vilaronga e Caiado (2013, p. 64), a proposta educacional vigente no país está vinculada aos interesses do mercado, que enseja “a formação de trabalhadores com conhecimento tecnológico e com habilidades flexíveis para as exigências da produtividade”. Nessa perspectiva, há a exclusão significativa do acesso aos direitos sociais, sendo “necessária então muita luta de pessoas com deficiência e de seus familiares”.

Trinanes e Arruda (2014) entendem que a implementação do processo de inclusão escolar possibilitou avanço nos processos educativos com o aluno deficiente visual, contribuindo para a integridade humana, possibilitando mais oportunidades de realização pessoal e profissional, gerando mais autonomia e condições de independência. Contudo, reconhecem que persiste um impasse no reconhecimento da mudança da prática pedagógica, pois são necessárias ações inclusivas compartilhadas e criadas dialogicamente entre os profissionais do ensino regular e o professor do Atendimento Educacional Especializado (AEE), para que, juntos, promovam a formação emancipatória do aluno.

No processo de inclusão, um dos desafios enfrentados pelos alunos com deficiência visual é a identificação dos fatores que podem interferir nesse processo, tais como: a demora na detecção e no início de possíveis tratamentos, a orientação à família, além da capacitação dos professores para a realização de atividades que estimulem o desenvolvimento das potencialidades dos estudantes (FRÓES, 2015).

Silva (2003) analisa que a educação para a pessoa com deficiência, muitas vezes, remete-se ao discurso filantrópico, presente também nas atitudes do setor privado e público. Garcia e Maia (2014) afirmam que as melhorias na acessibilidade são necessárias, bem como a revisão e o aperfeiçoamento da legislação e da capacitação escolar e das pessoas com deficiência.

Segundo o Censo da Educação Brasileira (INEP, 2017), 57,8% das escolas brasileiras têm incluído em classes comuns alunos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e pessoas com altas habilidades. Em 2008, esse percentual era de apenas 31%. Em relação à infraestrutura, como banheiro adequado a alunos com deficiência ou mobilidade reduzida, está disponível em 33% das escolas. Em relação à adequação das vias e dependências para o mesmo público, o percentual é de 25,8%.

Desenvolver a educação profissional, do nível básico ao superior, é essencial para a qualificação das pessoas com deficiência, pois, além de promover a formação, também há a possibilidade de acesso e permanência no mercado de trabalho. O acesso à educação não só defende a inclusão no mercado de trabalho, mas permite o crescimento profissional, possibilitando alcançar atividades mais complexas.

Desenvolver a educação profissional, do nível básico ao superior, é essencial para a qualificação das pessoas com deficiência

possibilitando alcançar atividades mais complexas. A educação profissional deve ir além da perspectiva dos trabalhadores com deficiência, a ser pensada também para os empregadores que os contratam, incluindo gestores, profissionais de recursos humanos e tantos outros profissionais, mostrando uma visão de que a sociedade deve ser educada para a inclusão. Ainda são restritas as medidas e os programas especiais para promoção da igualdade nas oportunidades de trabalho das pessoas com deficiência e dos demais trabalhadores. Também não há muitas alternativas ou incentivos que incidam na adaptação do mercado de trabalho aos trabalhadores; existem investimentos educacionais e também no mercado de trabalho, mas persiste uma lacuna entre esses investimentos, a capacitação e a formação das pessoas, tanto educacional quanto empresarial (PASSERINO; PEREIRA, 2014).

4. Método

Com o intuito de identificar e compreender as dificuldades que os deficientes visuais enfrentam para retornar ou ingressar no mercado de trabalho, foi desenvolvida pesquisa qualitativa e descritiva, tendo como participantes 11 trabalhadores. Segundo Lakatos e Marconi (2003), esse procedimento de pesquisa tem a intenção de formular questões para mudar conceitos. Gil (2002) considera que a perspectiva descritiva tem a intenção de aprimorar ideias, pois sua formulação é bastante flexível, de maneira que possibilite a consideração dos acontecimentos.

A pesquisa de campo foi realizada na Adevic, a partir da autorização de sua diretoria e de posterior indicação de entrevistados, que foram convidados a participar da investigação. Os critérios de inclusão para participação na pesquisa foram: idade considerada economicamente ativa, realizar atividades na Adevic e não exercer atividade remunerada nem possuir vínculo empregatício. Os participantes foram contatados por telefone ou pessoalmente, quando estavam na associação, sendo informados do conteúdo da pesquisa e de seus procedimentos. Aos sujeitos que aceitaram o convite, foi entregue o TCLE e agendado horário para a entrevista semiestruturada, que buscou investigar as situações enfrentadas pelos deficientes no âmbito profissional, norteando-se pelos objetivos da pesquisa. Posteriormente transcritas, as entrevistas constituem material analisado segundo Bardin (2010), tendo sido constituídas categorias construídas mediante leitura sistemática, a saber: o trabalho para os deficientes visuais; escolarização; capacitação; e deficiência congênita ou adquirida.

5. Apresentação e análise dos resultados

Inicialmente, são apresentados os participantes da pesquisa a partir de dados que visibilizam características dos entrevistados que são analisadas no decorrer das categorias.

Quadro 1 - Características dos entrevistados

| Entrevistado | Idade | Sexo | Escolaridade | Atividade Profissional | Deficiência |
|--------------|-------|------|-------------------------|-------------------------|-------------|
| E1 | 32 | F | Superior | Auxiliar administrativo | Adquirida |
| E2 | 38 | M | Ensino Médio Incompleto | Auxiliar de produção | Congênita |
| E3 | 36 | F | Superior Incompleto | Auxiliar administrativo | Adquirida |
| E4 | 31 | M | Ensino Médio | Auxiliar de produção | Adquirida |

(continua)

(continuação)

| | | | | | |
|-----|----|---|--------------------|-----------------------------|-----------|
| E5 | 25 | F | Superior em curso | Telefonista | Adquirida |
| E6 | 50 | M | Ensino Fundamental | Vendedor | Adquirida |
| E7 | 31 | M | Ensino Médio | Auxiliar de produção | Adquirida |
| E8 | 29 | F | Superior em curso | Auxiliar administrativo | Congênita |
| E9 | 30 | F | Ensino Técnico | Auxiliar administrativo | Congênita |
| E10 | 44 | M | Ensino Médio | Montador de ar-condicionado | Adquirida |
| E11 | 59 | F | Superior em curso | Dona de casa | Adquirida |

Fonte: Elaborado pelos autores.

A idade média dos trabalhadores é de 36 anos, sendo seis mulheres e cinco homens. A escolaridade – examinada em categoria, posteriormente – encontra-se predominantemente entre o ensino médio e o superior. Em relação às atividades desempenhadas pelos entrevistados, evidenciam-se sete posições de auxiliar, o que sugere funções operacionais e de restrita especialização, não havendo posições de liderança ou gestão, mesmo que a escolaridade apontasse para outra condição profissional. Entre os participantes, três possuem a deficiência como manifestação congênita e oito vivenciaram a deficiência a partir de adoecimento, intercorrência ou acidente.

5.1 O trabalho para os deficientes visuais

Ao analisar as potencialidades no mundo do trabalho, há experiências singulares enfrentadas pelos deficientes visuais, dimensionadas pelo ideário social existente e pela diferença que os caracteriza. Isso se verifica na fala dos entrevistados desta pesquisa.

E7 narra sua experiência pessoal: “[...] quando eu entrei na empresa, eles me disseram para evitar ficar circulando pelos corredores para não me machucar, e depois me disseram: Contamos contigo!”. Contudo, o alocaram em um determinado setor e, mesmo diante da afirmação recorrente de que é alguém importante para a empresa, E7 não vislumbra oportunidades para crescimento na organização: “[...] entro em uma função e vou sair da empresa ainda naquela função, pois acham que posso fazer somente aquilo. Já tentei crescer, mas eles não deixam”.

Corroborando essa visão, E4 compartilha que

Eles sempre contratam deficientes visuais para ficar atendendo telefone ou na produção. Muitas vezes nos colocam em salas, para apenas ficar ao telefone sem qualquer outra forma de rela-

cionamento interpessoal e sem qualquer perspectiva de crescimento profissional.

E1 conhece alguns amigos que trabalham, mas tiveram grande dificuldade para conseguir um emprego: Ele acredita que essa diferença de oportunidades se dá pelo fato de os empregadores acharem que, pela falta de visão, será mais difícil treinar esse novo colaborador, então, muitas vezes eles optam por alguém que tenha uma deficiência física ou mesmo auditiva.

A concepção da visão como capacidade de análise e entendimento presente na sociedade e no mundo do trabalho também é expressa pelo participante:

As pessoas não compreendem que a falta da visão não nos impede de ver de outros modos. Há sempre um receio em relação a como um DV vai desempenhar tal atividade, sendo que hoje existem diversas tecnologias que podem favorecer isto. Mas mesmo assim há o preconceito (E5).

E7 compartilha como as organizações percebem a condição do trabalhador com DV: “[...] eles acham que o cego não sabe fazer quase nada. Para nós são sempre as mesmas vagas, aquelas em que eles acham que não vamos nos machucar”.

E9 afirma que o cego não pode desempenhar as mesmas tarefas realizadas por alguém que vê, bem como um surdo não desempenharia as mesmas de um cego, e complementa: “É muito relativo, depende muito do que deverá ser feito, mesmo que seja a mesma vaga, ela deve ser adaptada conforme o perfil”.

As colocações evidenciam que a análise da condição do trabalhador é eminentemente física, bem como a adaptação do profissional à vaga, e não, como se esperaria, a adaptação do contexto para o desempenho da atividade. E8 refere-se a essa dimensão quando afirma que as dificuldades ocorrem, especialmente quando “a empresa não está disposta a adaptar o seu ambiente para receber um DV”. E2 corrobora: “Sempre nos encaminham para as mesmas funções... Às vezes percebo que algumas deficiências são privilegiadas, mas não desisto”.

Há participantes que não evidenciam diferenças em relação à empregabilidade comparativamente aos trabalhadores com outras deficiências, mas reconhecem a discriminação:

Eu, particularmente, não acho diferença alguma em qualquer deficiência, uma vez que tenha a mesma formação. Mas, infelizmente, as empresas pensam ao contrário, e, na grande maioria, as vagas oferecidas para deficientes visuais são para telefonista, sem sequer analisar seu currículo e deixando o preconceito à sua frente. Hoje em dia, um cego trabalha administrativamente de igual para igual com uma pessoa que enxerga, pois temos leitores de tela totalmente gratuitos que nos dão autonomia para o domínio do computador (E3).

E11 enfatiza a importância de os recrutadores estarem aptos para entrevistar PCDs, pois percebe “que não acreditam no potencial dos cegos”. Ele gostaria que fossem dadas oportunidades, mesmo que fosse um dia de experiência ou mesmo

um curso, em que se pudesse efetivamente avaliar a capacidade do trabalhador. Considera que “os empregadores pensam que o deficiente visual não é capaz de assumir responsabilidades ou que não tenha responsabilidade”. Contudo, entende que modificar esse contexto também cabe aos DVs, pois muitos se acomodam diante das barreiras: “[...] primeiramente o deficiente tem que se incluir, se impor mais, ter voz e ter sua vez”.

Maccali *et al.* (2015) destacam a relevância das práticas de recursos humanos – recrutamento, socialização, sensibilização, treinamento – para a gestão da diversidade, possibilitando desenvolver todos na organização, reconhecendo maneiras diferentes de pensar e agir, que podem dialogar de modo construtivo.

Ribeiro e Carneiro (2009) consideram que as organizações ainda não fazem a devida inclusão da pessoa com deficiência em seu quadro de colaboradores, pois, em geral, dão preferência às deficiências menos comprometedoras, ou àquelas que são supostamente favoráveis às linhas de produção.

Embora a Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015) assegure o direito à igualdade de oportunidades aos demais trabalhadores, às condições justas e favoráveis de trabalho, a experiência dos participantes da investigação indica ainda a restrita vivência dessas possibilidades.

5.2 Deficiência e trabalho: potencialidades

Ao refletir sobre a relação entre a sua condição profissional e o mundo do trabalho, os entrevistados vislumbram poucas possibilidades, como indica E1 ao afirmar que

O mercado exige qualificação para as pessoas sem deficiência. Para as pessoas que têm deficiência, o que eu percebo conversando com amigos é que as empresas estão mais preocupadas em preencher as cotas, e menos com a qualificação.

Os entrevistados reconhecem dificuldades em função da escolaridade restrita – E2 e E3 assim o avaliam mencionando não possuírem ensino superior. Por outro lado, E11 cursa Licenciatura em Matemática e inicialmente buscou qualificação no curso técnico em Segurança do Trabalho, mas nunca conseguiu ser chamada para a realização do estágio obrigatório. Entende que “os empregadores estão dizendo que é por causa da crise. Mas é por causa da minha deficiência”. Avalia que tem

capacidade para realizar treinamentos e dar palestras para os colaboradores entenderem a necessidade dos equipamentos, estando apta para a função. Apesar do investimento em formação, não conseguiu inserir-se no mercado de trabalho.

E5 se considera apta para o mercado de trabalho, pois cursa Gestão de Recursos Humanos e entende que a falta de visão não é um empecilho: “Acredito que muitas empresas não contratam pessoas com deficiência visual por medo ou até mesmo por despreparo. [...] a falta da visão

Os entrevistados reconhecem dificuldades em função da escolaridade restrita

nunca foi um empecilho, pelo contrário, me põe em uma posição na qual devo me superar sempre”.

E6 sente-se capacitado para atuar profissionalmente, pois possui experiência significativa em atendimento ao público. Enfrentou muitas situações de hostilidade em função de sua deficiência, mas mesmo assim prossegue trabalhando.

Já E8 entende que sua condição não é diferente da dos demais profissionais: “Claro que é preciso estar sempre se especializando na área, pois uma simples graduação não é suficiente nos dias de hoje”. Assinala que já trabalhou com atendimento ao público e atualmente exerce funções administrativas: “... essa experiência de agora me permite desenvolver outras tarefas. Sem contar que isso me satisfaz, por saber que sou capaz de desempenhar funções mais complexas”. Essa concepção é compartilhada por E9, que se coloca sempre em busca de qualificação: “Estou desempregada há um ano e vejo a necessidade de me aperfeiçoar. Já é complicado para um deficiente visual conseguir um bom emprego, sem qualificação só piora”.

E10 perdeu a visão há pouco tempo e encontra-se em processo de reabilitação oferecido pela Adevic. Refere que tem aprendido muito, pois ainda se encontra empregado em empresa mutinacional, mas afastado e sob auxílio-doença, após 23 anos de trabalho na organização. Era líder de equipe e há cinco anos vem sentindo-se debilitado, perdendo a visão em consequência de um acidente.

E4 relata que para ele tudo tem sido um novo aprendizado, pois ficou cego apenas há um ano. Nesse sentido, não se vê qualificado para voltar ao trabalho, porque está aprendendo a se adaptar ao novo mundo que está vivendo. Está realizando cursos de informática e percebe que está conseguindo aprender, sendo estimulado pela professora.

“Não há nada melhor do que sentir que você pode ser útil”

Em relação ao benefício concedido aos trabalhadores com deficiência – BPC², E1 afirma que não abriria mão, pois, na sua opinião, o mercado de trabalho para deficientes visuais é muito reduzido e ela não pode arriscar perder uma renda relativamente certa por outra que talvez dure apenas três meses, que é o tempo de um contrato de experiência. E2 está recebendo seguro-desemprego e afirma que gostaria de voltar a trabalhar. E3 também concorda em não contar com o benefício, mas com uma condição: “desde que a mesma lei que vale para os beneficiados com o LOAS passasse a valer para os aposentados por invalidez. Assim, não permanecendo no trabalho, o benefício voltaria automaticamente para sua conta”. E4 deixaria seu benefício para realizar o seu sonho: “Sim, abriria mão, pois penso em um dia, quando estiver mais apta com minhas limitações, poder fazer minha tão sonhada faculdade, para não depender de ninguém e voltar a fazer as coisas que eu sempre tive como metas para minha vida”.

E5 procura emprego para se sentir mais útil, porque “não há nada melhor do que sentir que você pode ser útil e se destacar, independentemente de qualquer coisa”. E8 também dispensaria o benefício, pois “Não vou querer ficar dependendo do go-

verno a vida inteira, além do mais, ao buscar uma oportunidade no trabalho, não busco apenas o retorno financeiro, mas também a minha independência”. E9 afirma que, no período em que ficou desempregada, optou por estudar: “O benefício é um auxílio maravilhoso para quem está em período de adaptação ou para quem não pode realmente executar nenhuma tarefa em virtude da sua condição. Mas no meu caso, não”.

E6 afirma que não considera ficar sem o benefício, analisando o contexto econômico atual: “Não largaria. Com a crise, hoje está tudo mais difícil, estão diminuindo as pessoas para trabalhar, então também irão diminuir as vagas para as pessoas com deficiência”. E7 está em dúvida, pois afirma que está recebendo o seguro-desemprego e depois vai pedir o BPC. “Sobre o emprego, não sabemos o que vai acontecer, então estou com medo do que vai acontecer”, referindo-se também à incerteza em

A divisão do trabalho permitiu a incorporação dos deficientes visuais na produção

relação ao cenário social. E10 não cogita ficar sem o BPC, mas pensa em trabalhar sem carteira assinada, na informalidade “porque eu quero me aposentar e retornar ao mercado sem carteira assinada, O mercado de trabalho já é ruim, ainda mais para pessoa com deficiência”. Diante sua colocação, chega a hesitar, perguntando ao pesquisador se não poderia lhe prejudicar de alguma forma, pois não seria algo previsto pelo benefício – ter a condição de trabalho. Entende que “Vale mais a pena eu ter meu dinheiro todo mês e ter alguma coisa por fora, pelo menos o meu está garantido, se eu trabalhar, nada vai me faltar” (E10).

Neres e Corrêa (2008) analisam que a divisão do trabalho permitiu a incorporação dos deficientes visuais na produção, postos de trabalho de oferta mais frequente e de característica operacional. À medida que foi garantido atendimento educacional que contemplasse as necessidades educacionais dos alunos com deficiência, a responsabilidade pela sua sobrevivência recaiu sob o trabalhador, embora em condições desiguais.

Segundo Garcia (2014, p. 180): “Há uma clara sub-representação no mercado formal das pessoas com deficiência visual ou mental/intelectual, que representam apenas pouco mais de 5,0% das vagas geradas”. Nesse sentido, o autor aponta o acesso ao ensino de qualidade e a superação do histórico de invisibilidade das pessoas com deficiência como fatores que podem ampliar sua participação no mundo do trabalho.

5.3 Escolarização e capacitação profissional

Três entrevistados possuem curso superior completo, e um está cursando a graduação; cinco participantes possuem ensino médio completo e um com ensino médio incompleto. Somente uma entrevistada possui ensino fundamental. Considerando que quatro trabalhadores possuem deficiência congênita e enfrentaram dificuldades de escolarização na educação, remetida majoritariamente às escolas especiais, há percurso de formação significativo entre os deficientes pesquisados.

Silva (2003) assinala que o direito à educação, historicamente, configurou-se a partir de um discurso filantrópico e assistencialista, em que eram raras as situações de aprendizagem com atividades e aulas adaptadas às suas necessidades. Fernandes e Costa (2015) investigaram a contribuição de tutores para acompanhamento de estudantes com DV no ensino médio e superior, reconhecendo que a tutoria em pares é uma estratégia promissora no processo inclusivo. Essa potencialidade poderia ser transposta para as experiências no campo laboral, tendo em vista o caráter colaborativo e de aprendizagem que tal relação estabelece.

Em relação às oportunidades de qualificação, visando ao ingresso ou ao reingresso no mercado de trabalho, E8 está cursando Gestão de RH e possui inglês avançado. Enquanto isso, E1 afirma estar fazendo cursos de Informática e Braille na Adevic para poder se atualizar no mercado de trabalho. E4 compartilha que está aprendendo a lidar com sua condição e aprendeu na Adevic e que a pessoa com deficiência pode ter uma vida social e fazer tudo que realizava antes, mas com algumas limitações. Ele amplia suas considerações contemplando o aspecto profissional, na perspectiva de “ter uma vida sem obstáculos no trabalho”.

“Assim como para um emprego, o ensino também deixa a desejar quando o assunto é acessibilidade”

Já E2 afirma que está em busca de qualificação, mas considera que: “[...] as oportunidades são muito limitadas, não tem muito o que aproveitar”. E7 cogita: “Penso com certeza em me qualificar, mas tudo é muito caro, podiam facilitar um pouco”. Enfatiza que neste momento não está procurando trabalho, pois as exigências são muitas e as oportunidades para estudar são restritas: “a inclusão existe no papel, mas na prática, não”. E6 participou de vários cursos e palestras na empresa em que trabalhava. Já E3 diz que, após adquirir a cegueira, somente participou de uma qualificação: “Depois que adquiri a cegueira,

somente curso de Informática. Já havia trancado a faculdade e acabei não voltando para o curso, mas não culpo minha deficiência”.

E9 se mantém em formação constante: “Sim, finalizei, no fim do ano passado, um curso de Técnico em administração e agora estou fazendo um curso de Inglês”. Entretanto, E10 aponta sua dificuldade: “Minha esposa estava meio contra a minha vinda à Adevic, então tive que achar uma pessoa para me trazer. Arrumei meu vizinho, que é aposentado, então ele me traz aqui. Eu quero aprender, porque nunca se sabe o dia de amanhã”.

E5 indica a restrição que precisa superar: “Assim como para um emprego, o ensino também deixa a desejar quando o assunto é acessibilidade”.

E11 recorda que, ao procurar a escola técnica para fazer sua inscrição, munida de laudo com o Código Internacional de Doenças (CID), inicialmente foi impedida justamente por ser DV, sendo necessário contato com direção e área pedagógica para autorização de seu ingresso. Na universidade, foi a primeira aluna cega, tendo se utilizado de recursos como a gravação de aulas e outros materiais e contado com o apoio da coordenação do curso para dar seguimento à formação. Percebe que, ao

receber notas superiores aos colegas videntes, é indagada pelos colegas e responde que é necessário “prestar atenção no que os professores estão explicando”, pois assim tem obtido êxito em seu percurso de qualificação.

Os entrevistados reconhecem a importância da qualificação em função das exigências do mercado de trabalho e da imprevisibilidade do seu futuro. Contudo, as oportunidades de profissionalização são consideradas mais restritas em função da acessibilidade, em diversas perspectivas: arquitetônica, transporte/deslocamento, pedagógica e atitudinal.

Investigação realizada por Bittencourt e Fonseca (2011) com trabalhadores em reabilitação profissional indicou a precariedade das ocupações disponíveis para os deficientes visuais, a instabilidade do mercado de trabalho, a incompatibilidade das atividades ofertadas com a condição visual e o descumprimento da legislação vigente para o reingresso laboral.

5.4 Deficiência congênita ou adquirida

O desconhecimento relativo à deficiência visual e suas diferentes dimensões pode ser motivo de estranhamento e mesmo discriminação no convívio social e de trabalho, pois há níveis diferentes de reconhecimento e percepção sensoriais. A compreensão das diferenças decorrentes do caráter congênito ou adquirido da DV também é importante, pois estas implicam em necessidades de aprendizagem e adaptação muito diversas em relação à vida cotidiana e ao trabalho. E7 manifesta o quanto a desinformação se reflete nas organizações, pois não percebe diferença entre o tratamento dos empregadores aos subordinados cegos ou videntes.

Essas contingências são descritas pelos entrevistados, desvelando condições bastante diversas que também precisam ser enfrentadas no mundo do trabalho. E2 relata:

Por experiência própria, eu que já nasci cego não tive muitas dificuldades, pois minha família me deixou na escola que é um internato para cegos em Porto Alegre. Lá, aprendi tudo que foi preciso para eu sobreviver, assim me ensinando uma possível profissão. Mas para outros, as dificuldades foram grandes.

A experiência de E1 comporta outros enfrentamentos:

Com certeza traz muitos desafios, mesmo para mim, que já sou cega há alguns anos. Ainda hoje enfrento novos desafios quase todos os dias. As empresas têm aberto cada vez mais as portas para os deficientes, mas as pessoas com deficiência visual ainda são um pouco excluídas na maioria das empresas.

E10 concebe que pessoas que nascem com o problema de visão aprendem fácil, pois a família vai ensinando e ajudando no dia a dia, bem como a escolarização e toda a sua experiência social. Como perdeu a visão, o primeiro impacto foi não ter a autonomia que desfrutava ao sair sozinho e dirigir o carro, por exemplo. Nessa direção, E3 entende que

As experiências acabam se tornando desafios. Quando uma pessoa pensa que um dia vai ficar cego, vai andar com sua bengala por calçadas esburacadas, pegar ônibus ou trem sozinho e, por muitas vezes, servir de exemplo para algumas pessoas? Portanto, posso afirmar que, se consigo me tornar um cego independente, posso fazer a diferença na hora de concorrer a qualquer vaga de trabalho, desde que tenha a formação ou o curso necessário.

E8 entende que, quando nasce com a deficiência, a pessoa aprende a conviver com a limitação, adaptando-se desde cedo. Diferentemente daquela que adquire uma determinada deficiência ao longo da vida, principalmente quando adulta, pois o período de adaptação se torna mais difícil: “Com isso, ela pode ter dificuldades em todos os aspectos de sua vida, até mesmo na hora da busca de oportunidades no mercado”. E4 analisa a diferença que o apoio nesses enfrentamentos pode fazer:

Vejo uma grande diferença entre nascer sem enxergar e perder a visão na fase adulta. Quando você nasce com essa deficiência, logo no início seus pais e familiares já o ajudam mais no seu psicológico para o seu desenvolvimento. Agora, quando uma pessoa perde a visão já na fase adulta, o que a espera de início é o medo. Sim, medo de que sua vida tenha acabado e não tenha mais o que fazer, pois nem sente vontade de fazer as coisas de seu dia a dia. Temos que contar sempre com o apoio que recebemos de nossos familiares e amigos, que nessa hora nunca nos abandonam.

E5 enfatiza o aprendizado imposto pela deficiência:

Traz experiência e muitas lições, tanto para os que nascem com ela, quanto para quem adquire em algum momento da vida. Mas principalmente para esses, pois o desafio é maior, é como se fosse uma criança aprendendo a andar. E o mundo lá fora não é dos mais receptivos, principalmente o mercado de trabalho. Um exemplo meu, que mesmo buscando formação constante, tenho muita dificuldade para atuar na área de meu interesse, e quando consigo, me passam funções limitadas.

E9 nasceu cega e relata sua vivência:

[...] aprendi a viver com ela e dessa forma nunca foi muito difícil. Claro que sempre há algumas barreiras, mas isso é algo a mais, que me permite ser uma pessoa motivada e persistente. Nunca é fácil, mas, se você não corre atrás e se acomoda com as dificuldades, tudo se torna impossível.

As considerações dos entrevistados apontam para o fim das diferenças e das singularidades muitas vezes presentes na avaliação das potencialidades e nas oportunidades destinadas aos trabalhadores com deficiência visual. As condições para o desempenho das funções advêm das perspectivas de adaptação do ambiente de trabalho e do processo, muitas vezes em curso, de reabilitação do trabalhador em inúmeros processos da vida cotidiana. Tais contingências precisam ser consideradas, bem como desenvolvidos dispositivos que potencializem o aprendizado nas/pelas organizações.

6. Considerações finais

A investigação, de característica qualitativa e descritiva, buscou identificar e compreender as dificuldades que os deficientes visuais enfrentam para retornar ou ingressar no mercado de trabalho, problematizando sua condição laboral a partir da análise de entrevistas com 11 profissionais como instrumento de coleta de dados.

Os entrevistados identificam que há posições – como telefonista, auxiliar de produção e administrativo – que são consideradas predominantemente pelas empresas como pertinentes ao trabalhador com DV, o que restringe as oportunidades profissionais. Avaliam que as perspectivas de crescimento e progressão nas organizações são muito reduzidas, bem como a participação em processos de seleção. Os resultados indicam que a deficiência visual pode ser preterida comparativamente à deficiência física ou à surdez, impondo ainda mais desafios ao profissional, mesmo considerando a existência de tecnologias que potencializem sua atuação nas empresas.

Prevalece a lógica, explicitada nesta investigação, da adaptação do trabalhador à vaga, e não o inverso, de modo que a exigência de qualificação incide sobre o DV no mercado de trabalho de maneira ainda mais elevada; contudo, mesmo com qualificação e escolaridade exigidas, há restritas oportunidades, o que se atribui à discriminação e ao não reconhecimento das competências que o DV possui enquanto profissional, ficando remetido à condição da deficiência enquanto limitação.

O trabalho é considerado como conquista de independência, autonomia e reconhecimento social, e a continuidade do recebimento do benefício social (BPC) é justificada, por alguns entrevistados, em função da instabilidade do mercado de trabalho e do receio de perda da renda, caso não consiga vínculo empregatício formal.

A importância da qualificação em função das exigências da empregabilidade e da imprevisibilidade do seu futuro foi mencionada pelos participantes ao analisarem suas perspectivas profissionais. O contexto analisado indica que os direitos à educação e ao trabalho constituem ainda um desafio para os deficientes visuais, processo em que profissionais, sociedade e organizações são convocados a contribuir.

Notas

¹ O termo deficiência visual é adotado tanto em relação à cegueira quanto à baixa visão. A visão subnormal ou baixa visão caracteriza-se por 30% ou menos de visão no melhor olho, após todos os procedimentos clínicos, cirúrgicos e correção com óculos comuns. Na baixa visão, há dificuldades para reconhecer as feições faciais, identificar palavras, letreiros e diversos elementos visuais da vida diária (FUNDAÇÃO DORINA NOWILL, [201-]).

² O Benefício de Prestação Continuada (BPC), da Lei Orgânica da Assistência Social (Loas), é a garantia de um salário mínimo mensal ao idoso com 65 anos ou mais ou à pessoa com deficiência de qualquer idade com impedimentos de na-

tureza física, mental, intelectual ou sensorial de longo prazo (que produza efeitos pelo prazo mínimo de dois anos), que o impossibilite de participar de forma plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas. Para ter direito, é necessário que a renda por pessoa do grupo familiar seja menor que 1/4 do salário-mínimo vigente (BRASIL, 2017).

Referências

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 4. ed. Lisboa: Edições 70, 2010.

BITTENCOURT, Zelia Zilda Lourenço de Camargo; FONSECA, Ana Maria Ribeiros da. Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 21, n. 49, p. 187-195, maio/ago. 2011. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-863X20110000200006>. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/paideia/v21n49/06.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2018.

BRASIL. **Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, [2015?]. Publicado no DOU de 07/07/2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. 2015. Acesso em: 22 fev. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Relação anual de informações sociais (RAIS) 2016**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2017. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/rais>. Acesso em: 22 fev. 2018.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **RAC**, Curitiba, v. 13, p. 121-138, jun. 2009. Edição especial. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v13nspe/a09v13nspe.pdf>. Acesso em: 2 jan. 2018.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. Pessoas com deficiência e trabalho: percepção de gerentes e pós-graduandos em Administração. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, DF, v. 29, n. 2, jun. 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000200004. Acesso em: 24 set. 2017.

COUTINHO, Kátia Soares; RODRIGUES, Graciela Fagundes; PASSERINO, Liliansa Maria. O trabalho de colaboradores com deficiência nas empresas: com a voz os gestores de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 23, n. 2, p. 261-278, jun. 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-65382317000200008>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382017000200261&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 24 ago. 2017.

ENRIQUEZ, Eugène. O trabalho, essência do homem? O que é o trabalho? **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 17, p. 163-176, maio 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17ispe1p163-176>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/80645>. Acesso em: 13 ago. 2018.

FERNANDES, Woquiton Lima; COSTA, Carolina Severino Lopes da. Possibilidades da tutoria de pares para estudantes com deficiência visual no ensino técnico e superior. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 21, n. 1, p. 39-56, 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141365382015000100039&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 4 maio 2017.

FRÓES. Marco Antonio de Melo. **A escolarização das pessoas com deficiência visual**: contribuições e limites das atividades pedagógicas mediadas pela sala de integração e recursos visuais. 2015. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/131021/000980240.pdf?s>. Acesso em: 12 ago. 2017.

FUNDAÇÃO DORINA NOWILL. **O que é visão sub-normal ou baixa visão?** São Paulo: Fundação Dorina Nowill, [201-]. Disponível em <https://www.fundacaodorina.org.br/a-fundacao/deficiencia-visual/o-que-e-visao-subnormal-ou-baixa-visao/>. Acesso em: 12 fev. 2018.

GARCIA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462014000100010>. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tes/v12n1/10.pdf>. Acesso em: 24 set. 2017.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos da População**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 2, p. 395-418, 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-30982014000200008&script=sci_arttext. Acesso em: 23 jun. 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HOFFMANN, Celina; TRAVERSO, Luciana Davi; ZANINI, Roselaine Ruviano. Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal: contribuições do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 21, n. 4, p. 707-718, dez. 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-530X379>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104530X2014000400004&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 24 set. 2017.

I.SOCIAL. **Profissionais de recursos humanos**: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho 2016. São Paulo: I.Social Soluções em Inclusão Social, 2017. Disponível em http://isocial.com.br/download/contratacaodedeficientes_deficiencia_relatorio-2016.pdf. Acesso em: 4 maio 2017.

INEP. **Censo da educação básica 2016**: notas estatísticas. Brasília, DF: Inep, 2017. Disponível em: http://download.inep.gov.br/educacao_basica/censo_escolar/notas_estatisticas/2017/notas_estatisticas_censo_escolar_da_educacao_basica_2016.pdf. Acesso em: 18 set. 2017.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMA, Michele P de.; TAVARES, Nathalia Vasconcelos; BRITO, Mozar José; CAPPELLE, Monica Carvalho Alves. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **RAM**: revista de administração Mackenzie, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712013000200003&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 14 jul. 2017.

MACCALI, Nicole et. al. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **RAM**: revista de administração Mackenzie, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 157-187, abr. 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n2p157-187>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712015000200157&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 24 set. 2017.

NERES, Celi Corrêa; CORREA, Nesdete Mesquita. O trabalho como categoria de análise na educação do deficiente visual. **Caderno CEDES**, Campinas, v. 28, n. 75, p. 149-170, ago. 2008. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-32622008000200002>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712015000200157&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 16 dez. 2017.

PASSERINO, Liliana Maria; PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. Educação, inclusão e trabalho: um debate necessário. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 39, n. 3, p. 831-846, set. 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S2175-62362014000300011>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S2175-62362014000300011&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 24 set. 2017.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. Inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista OES**, Salvador, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1984-92302009000300008&script=sci_arttext. Acesso em: 12 ago. 2017.

SILVA, Shirley. A política educacional brasileira e as pessoas com deficiências: como difundir o discurso de uma política pública de direitos e praticar a privatização? In: SILVA, S.; VIZIM, M. (org.). **Políticas públicas: educação, tecnologia e pessoas com deficiência**. Campinas: Mercado das Letras: Associação de Leitura do Brasil, 2003. p. 73-100.

TRINANES, Maria Terêsa Rocha; ARRUDA, Sônia Maria Chadi de Paula. Atividades de vida autônoma na escola de tempo integral: aluno com deficiência visual - perspectivas educacionais. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 20, n. 4, p. 581-590, dez. 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382014000400009>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382014000400009&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 24 set. 2017.

VILARONGA, Carla Ariela Rios; CAIADO, Katia Regina Moreno. Processos de escolarização de pessoas com deficiência visual. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 19, n.1, p. 61-78, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v19n1/05.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2018.

Fontes consultadas

CRESCER o número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. [Brasília, DF]: Portal Gov.br, 27 set. 2016. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/crece-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>. Acesso em: 14 jan. 2019.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (Brasil). **Benefício assistencial ao idoso e à pessoa com deficiência (BPC)**. Brasília, DF: INSS, 2017. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/beneficio-assistencial-bpc-loas/>. Acesso em: 14 jan. 2019.

LARA, Luis Fernando. A gestão de pessoas e o desafio da inclusão das pessoas com deficiência: uma visão antropológica da deficiência. **Revista Capital Científico**: eletrônica, Guarapuava, v. 11, n. 3, p. 121-142, 2013. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/33089/a-gestao-de-pessoas-e-o-desafio-da-inclusao-das-pessoas-com-deficiencia-uma-visao-antropologica-da-deficiencia/i/pt-br>. Acesso em: 22 jan. 2017.