

A Inclusão de Pessoas com Deficiência Visual no Mercado de Trabalho

Resumo

O presente estudo objetivo analisar a inclusão de pessoas deficientes visuais no Mercado de Trabalho, na região metropolitana de São Paulo. A inserção desses profissionais nas Empresas privadas apresenta o menor índice, para não interferir na produtividade. Desse modo, promove-se a prioridade da contratação de pessoas com deficiências físicas parciais. Porém, as Empresas têm manifestado várias dificuldades para cumprirem a Lei de Cotas, mesmo após duas décadas de sua promulgação. Diante disso, pergunta-se: por que as pessoas com deficiência visual têm tanta dificuldade para ingressar no Mercado de Trabalho se as Empresas manifestam que têm dificuldade para preencher as vagas destinadas a esse grupo específico de PCD? Os deficientes visuais sofrem com a incapacidade ao longo da vida, mesmo com a Lei de Cotas. O método utilizado nesse trabalho de pesquisa tem caráter exploratório e explicativo, de abordagem qualitativa, pois destacou as dificuldades das pessoas deficientes visuais no momento da inserção no Mercado de Trabalho. Foram selecionadas três pessoas com deficiência visual, segundo o critério de inclusão: morar na região de São Paulo, estar trabalhando e aceitar participar da entrevista. Com apenas 1% dessa população relatando emprego em tempo integral, é importante examinar as características de reabilitação e educacionais dessa amostra para determinar os fatores que parecem ter impacto na obtenção de emprego.

Palavras-chave: Deficientes Visuais. Inclusão. Empresas.

Abstract

This study aims to analyze the inclusion of visually impaired people in the labor market in the metropolitan region of São Paulo. The insertion of these professionals in private companies presents the lowest rate, so as not to interfere with productivity. In this way, priority is given to hiring people with partial physical disabilities. On the other hand, companies have shown several difficulties to comply with the Quota Law, even after two decades of its enactment. In view of this fact, the problem arises: why do people with visual impairments have so much difficulty

Prof. Rodrigo Rocha de Oliveira

Graduado em Administração pelo Centro Universitário Adventista de São Paulo (UNASP-SP).

Prof. Dr. Francisco Carlos Ribeiro

Doutorando em História pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).

Prof. Sérgio Roberto da Silva

Mestrando em Promoção da Saúde pelo Centro Universitário Adventista de São Paulo (UNASP-SP).

in entering the labor market, if companies state they have difficulty in filling the vacancies for this specific group of people with disabilities? Visually impaired people suffer from disability throughout their lives, even with the quota law. The method used in this research work has an exploratory and explanatory perspective, with a qualitative approach, as it highlighted the difficulties of visually impaired people when entering the labor market. Three individuals with visual impairment were selected, according to the following inclusion criteria: live at São Paulo city neighborhood, be working and accept to take part in the interview. With only 1% of the population reporting full-time employment, it is important to examine the rehabilitation and educational characteristics of this sample to determine factors that appear to have an impact in obtaining employment.

Keywords: *Visually Impaired. Inclusion. Companies.*

Introdução

De acordo com os dados da Organização das Nações Unidas (2012), aproximadamente 10% da população mundial (650 milhões de pessoas) têm algum tipo de deficiência.

No Brasil, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), censo de 2010, verificado em 2020, esse número alcança 58.368.845 de pessoas, ou seja, cerca de 23,9% da população total de brasileiros têm algum tipo de deficiência, seja ela visual, seja auditiva, motora e mental ou intelectual.

Devido ao alto índice de Pessoas com Deficiência (PCD), foram criadas diversas ações com o intuito de minimizar os impactos sociais que esses indivíduos sofrem, como, por exemplo, a Lei 8.213/91 ou “Lei de Cotas” (IBDD, 2012).

Ainda considerando os números obtidos pelo IBGE, atualmente, a deficiência visual é a que apresenta o índice mais elevado entre as PCD, com 35.774.392 pessoas, representando mais da metade que o total de PCD do Brasil. Só em São Paulo, esse número chega a 7.344.037,

considerando pessoas que têm alguma dificuldade e não conseguem enxergar de algum modo (IBGE, 2010).

No relatório apresentado pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2012 *apud* PEREZ, 2013), as ações de empregabilidade tiveram aumento considerável nos últimos anos.

Apesar de a Lei apresentar o intuito de facilitar o ingresso de pessoas com deficiência nas Organizações, os estudos associados apontam falhas ao não garantir que todos os tipos de deficiência sejam incluídos (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

Entretanto, inúmeras Organizações, de forma discriminatória, contratam pessoas com deficiências que não exijam grande esforço na adaptação. Assim, fica cada vez mais difícil a inserção dos deficientes auditivos, dos visuais e dos intelectuais (BEZERRA; VIEIRA, 2011).

A inclusão de pessoas deficientes visuais nas Empresas privadas é um pouco baixa, para não interferir na produtividade. Desse modo, promove-se a prioridade de contratação de pessoas com deficiências físicas parciais (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009), ou seja, com “deficiência leve” (IBDD, 2008).

Depois de duas décadas da criação da Lei de Cotas para inserção de pessoas deficientes no Mercado de Trabalho, as Empresas enfrentam sérios problemas para cumpri-la (BRAGA, 2017).

Diante disso, pergunta-se: por que as pessoas com deficiência visual têm tanta dificuldade para ingressar no Mercado de Trabalho se as empresas manifestam que têm dificuldade para preencher as vagas destinadas a esse grupo específico de PCD?

As PCD, principalmente, as com Deficiência Visual, sofrem práticas injustas no local de trabalho, podendo impedir a empregabilidade ou até mesmo a satisfação pessoal que o emprego favorece.

As decisões de tratamento e contratação de um empregador devem ser baseadas no mérito do indivíduo, em vez da existência ou da consequência de uma deficiência, seja ela

visual, seja em qualquer nível de acometimento (cegueira ou visão parcial).

O tratamento desfavorável do empregador para com o indivíduo qualificado por causa de deficiência visual é considerado discriminação por incapacidade (VICTOR, *et al.*, 2017).

Fundamentação Teórica

Deficiência visual

A deficiência visual é a consideração da diminuição total ou parcial da visão. É medida por meio de vários parâmetros, como capacidade de leitura de perto e de longe, campo visual ou acuidade visual. Nesse sentido, quando se fala de cegueira ou deficiência visual em geral, refere-se a condições caracterizadas por uma limitação total ou muito grave da função visual em um ou mais desses parâmetros medidos (BENTO; KUZNETSOVA, 2018).

Assim:

A deficiência visual moderada e deficiência visual grave são comumente agrupadas sob o termo “baixa visão”; visão subnormal e cegueira juntas representam o número total de casos de deficiência visual. A maioria das pessoas consideradas cegas respondem a algum estímulo visual, como claro e escuro, movimentos de objetos, ou seja, retêm restos visuais úteis para a mobilidade. O termo cegueira foi desenvolvido para fins legais e sociais. O conceito de cegueira legal é aquele que têm uma acuidade visual muito inferior a 20/200. (BEZERRA; VIEIRA, 2012)

Em 1992, a OMS definiu uma pessoa com baixa visão como aquela com deficiência na função visual, mesmo depois de tratamento e/ou de refração comum, com acuidade visual no melhor olho de 0,3 para percepção de luz ou com um campo visual inferior a 10° do ponto de fixação, mas utilizado, ou seja, potencialmente capaz de utilizar a visão para planejamento e execução de tarefas.

A deficiência visual, conforme aponta Ferrel (1996), não afeta a capacidade de aprender. Mesmo a criança sendo cega total, ela não tem seu conhecimento cognitivo prejudicado pela deficiência, mas pode, sim, depender do Processo de Ensino Aprendizagem.

Vários outros autores, como, por exemplo, Baldrige e Swift (2013), conceituaram o deficiente visual como aquele indivíduo que, por algum motivo, sofre uma perda total ou parcial da visão, limitando o seu desempenho normal. Esse PCD necessitará de recursos pedagógicos específicos, como escrita em Braille, Soroban, bengala e outros meios que auxiliarão na aprendizagem.

Para Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), entre outros fatores, é necessário considerar se a cegueira é congênita ou adquirida, pois uma pessoa cega ao nascer é diferente de uma pessoa que obtém essa condição ao longo da vida.

De acordo com aquele momento, sua situação pessoal e seu aprendizado serão completamente diferentes. Portanto, essa hipótese sugere que há uma diferença na qualidade das experiências das pessoas que nasceram com deficiência e aquelas que adquiriram deficiência ao longo da vida, pois, nas deficiências congênitas, os indivíduos adquirem conhecimento por meio de experiências que não incluem a visão, ao contrário das do ciclo evolutivo.

As pessoas que entendem são diferentes porque têm alguma experiência visual.

Segundo informações divulgadas no Portal da Oftalmologia (<https://bit.ly/3pTF694>), nos países em desenvolvimento, as principais causas são infecciosas, nutricionais, traumáticas e doenças como a catarata.

Nos países desenvolvidos, são mais importantes as causas genéticas e degenerativas. As principais causas congênitas são por malformações oculares que podem ser hereditárias ou causadas por uso de drogas pela mãe durante a gravidez, ou por doenças infecciosas adquiridas durante o período de gestação (CBO, 2018).

Outra causa que pode levar à deficiência visual é a Amaurose Congênita de Leber, que

é uma doença degenerativa hereditária rara, que provoca alterações graduais na atividade elétrica da retina (que é o tecido do olho que detecta a luz e a cor).

O glaucoma congênito também é um dos responsáveis pela perda de visão e afeta crianças desde o nascimento até aos três anos de idade. É causado pelo aumento da pressão dentro do olho devido ao acúmulo de líquido, podendo afetar o nervo óptico e levar à cegueira, quando não tratado (CBO, 2018).

Para finalizar as causas congênicas, a catarata congênita é uma turvação indolor do cristalino que está presente no nascimento ou logo após o nascimento, podendo ser uma causa hereditária ou relacionada a distúrbios do metabolismo, dentre outras causas (CBO, 2018).

Já em relação às causas adquiridas, há os traumas oculares (uma lesão nos olhos), catarata (caracterizada pela perda de transparência do cristalino), degeneração senil de mácula (afeta a mácula e o envelhecimento é a principal causa), alterações retinianas relacionadas à hipertensão arterial ou diabetes (CBO, 2018).

Segundo a OMS, cerca de 1% da população mundial apresenta algum grau de deficiência visual. Mais de 90% encontram-se nos países em desenvolvimento. Nos países desenvolvidos, a população com deficiência visual é composta por cerca de 5% de crianças, enquanto os idosos são 75% desse contingente.

Cada caso é diferente, pois identificar os sinais característicos da deficiência visual vai depender do perfil do envolvido. A detecção é feita pelo Oftalmologista, que irá examinar a estrutura dos olhos (CBO, 2018).

Tim (TIM *et al.*, 2010, p. 1) afirma que:

É muito importante a atuação interdisciplinar das áreas de saúde e educação e a participação ativa da família no processo de desenvolvimento das pessoas com deficiência visual na inclusão na sala regular e em todos os espaços sociais.

As PCD nas Empresas: A Discriminação e os Preconceitos Enfrentados

Antes de entrar na discussão a respeito da discriminação e do preconceito no local de trabalho sobre as pessoas com deficiência, é essencial ressaltar o significado efetivo da palavra “deficiência”.

Alguns autores consideram que o uso dessa palavra implica considerar tais pessoas com algum acometimento físico ou mental, ou até mesmo as que não tenham determinadas habilidades (BALDRIDGE, *et. al.*, 2015; BALDRIDGE; SWIFT, 2013).

Desse modo, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, apresenta a definição da pessoa deficiente no Art. 2º, que dispõe:

Art. 2º: Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual, ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015)

A exclusão das PCD era muito evidente até então. Além de serem excluídas da empregabilidade, eram restritas em qualquer esfera social. Assim, poucos indivíduos com deficiência frequentavam a Escola. Não tinham amigos, sobreviviam às bordas da Sociedade, pois, para eles, não havia oportunidades (AGMON; SA'AR; ARATEN-BERGMAN, 2016).

A participação das PCD na Sociedade era pouco valorizada, pois eram vistas como aleijadas e improdutivas. Não havia medidas de inclusão, e quando restava algo para desenvolver, o teor da ação vinha como se fosse caridade ou assistencialismo, e isso se repetia com mais frequência nos lugares de trabalho (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015).

Baldrige *et. al.* (2015) aponta que a discriminação por incapacidade é generalizada e que as maneiras pelas quais a discriminação pode ser manifestada, suas causas e consequências variam consideravelmente de acordo com a condição e o contexto.

A procura por emprego pelas pessoas com deficiência tem crescido nos últimos anos, mas muitos ainda sentem grande dificuldade em se alocar em alguma vaga (PEREZ, 2013).

Essa procura, segundo a autora, afirma-se pelos motivos mais óbvios: necessidade de se manter e de sustentar sua família, além de conseguir se realizar profissionalmente.

Já os resultados obtidos no estudo de Armour, Button e Hollands (2018) indicam que, no Setor de Treinamento, há muito preconceito e discriminação.

Os autores relatam a necessidade de que as Organizações e, principalmente, os profissionais do Departamento de Recursos Humanos, precisem ter em avaliar continuamente as políticas e os procedimentos de contratação, a fim de fiscalizar os atos impróprios para com as PCD.

Gama, Silva e Parra (2016) apontam que a dificuldade encontrada pelas Empresas e pelos deficientes está na hora da contratação. A falta de profissionais deficientes no quadro de funcionários, muitas vezes, dá-se pela opção de que o indivíduo tem de receber o auxílio fornecido pelo Estado, o que o impossibilita de trabalhar formalmente (THOMASI, *et al.*, 2018).

A condição física nem sempre é o principal fator para dificultar a contratação de PCD. A inacessibilidade dos transportes, assim como a estrutura física das Empresas, principalmente, para os que se encontram em prédios que não são obrigados a ter elevadores, é um dos empecilhos na hora de contratar o deficiente (PEREZ, 2013).

As Empresas devem visualizar a deficiência como forma natural de diversidade humana e sempre priorizar os direitos humanos, que devem ser os mais importantes precursores que visem à redução da discriminação por

incapacidade no local de trabalho, sempre buscando dar enfoque à capacidade que o empregado tem de desempenhar a função, e não na deficiência.

A Inclusão das PCD da Escolarização no Mercado de Trabalho

De acordo com a Constituição Federal (CF), de 1988, e com o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) (Lei nº 8069/90), há um novo paradigma educacional, permitindo que muitas pessoas começassem a lutar pela conquista dos espaços públicos destinados às pessoas com deficiência, preferencialmente, na Rede Regular de Ensino, o que passou a ser reconhecido como dever do Estado e de cada Município.

O conceito de inclusão é um desafio para a Educação, vez que estabelece que o direito à Educação é para todos e não só para aqueles que apresentam alguma necessidade educacional diferenciada.

De acordo com a Declaração de Salamanca (1994, p. 17-8):

As escolas devem acolher todas as crianças, independentemente de suas condições físicas, intelectuais, sociais, emocionais, linguísticas ou outras. Devem acolher crianças com deficiência e crianças bem dotadas; crianças que vivem nas ruas e que trabalham; crianças de populações distantes ou nômades; crianças de minorias linguísticas, étnicas ou culturais e crianças de outros grupos ou zonas desfavorecidas ou marginalizadas.

É de suma importância o acesso imediato e contínuo da pessoa com algum tipo de deficiência, tanto à Sociedade quanto ao Meio Escolar, independentemente do seu grau de comprometimento (ARANHA, 2000).

Sendo assim, entende-se que a reflexão sobre inclusão é algo atual e verdadeiro, pois nos leva ao real significado de que todos têm direito de ser incluídos na Sociedade, independente de serem ou não deficientes.

Partindo do ponto de vista da Aprendizagem, a maioria dos questionamentos encontrados são relacionados ao ambiente familiar e às características apresentadas pela própria Escola (MAZZOTTA, 2003).

Tal perspectiva se aproxima muito do que afirma Vygotsky (1997, *apud* TOLEDO 2009, p. 3):

A criança deficiente não sente diretamente sua deficiência, percebe as dificuldades que derivam dele e, em consequência sofre o rebaixamento de posição social. Portanto, é a família e a escola que devem estar atentas aos vínculos pessoais estabelecidos. Estes devem proporcionar-lhe confiança em suas potencialidades e condições de superação, levando-as a investir além do limite aparente.

Partindo do pressuposto de Vygotsky (1997 *apud* TOLEDO, 2009), que nos deixou uma importante lição referente às interações sociais, percebe-se o quanto essas relações ajudam no desenvolvimento e na aprendizagem e contribuem para o crescimento do sujeito, pois é por meio de relações sociais que o indivíduo aprende.

Pode-se afirmar que foi esse autor que nos ajudou a compreender e a refletir sobre a atuação do professor, que tem o poder de ajudar no processo de inclusão do aluno com deficiência.

Daí a importância das Instituições de Educação na vida de um aluno com deficiência, pois é por meio delas que ele desempenha sua função social e cultural dentro de uma Sociedade, e a Escola pode, direta ou indiretamente, promover a inclusão dele na Sociedade atual (MAZZOTTA, 2003, p. 11-8).

Com base no Acordo da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Brasil adotou a “Lei de Cotas para Empresas” (Lei nº 8.213/1991), que determinou que dois a cinco por cento dos funcionários de Empresas com 100 ou mais funcionários sejam reservados para deficientes. Porém, a garantia do emprego imposta pela Lei de Cotas não resolveu outras questões, como a provisão de igualdade salarial e a promoção para os deficientes, visto que a

Lei não estabelecia programas de formação para melhorar capacidades do indivíduo com deficiência ou promover políticas antidiscriminatórias no local de trabalho (DIASCÂNIO, *et al.*, 2019).

O direito à igualdade de tratamento das pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho tem sido abordado em vários países, como a Lei de Discriminação de Deficiências do Reino Unido, de 1995.

O principal esforço do Brasil no combate à discriminação contra as pessoas com deficiência no trabalho ocorreu em 2015, com a aprovação do Estatuto da Pessoa com Deficiência (EPD – Lei nº 13.416, de 6 de julho de 2015).

O Artigo 34 da EPD garante que: “as pessoas com deficiência têm direito, em igualdade de condições com outras pessoas, a justas e favoráveis condições de trabalho, incluindo remuneração igual para trabalho de igual valor”.

No Brasil, 14,7 milhões de pessoas foram informadas com pelo menos uma deficiência, em 2013, o que representou 7,32% da população.

Do lado da oferta, a falta de instalações e infraestrutura necessárias pode tornar mais caro empregar pessoas com deficiência. Há escassez de ambientes públicos e ou privados preparados para pessoas com deficiência, o que limita seu acesso a vários bens e serviços, especialmente, serviços de transporte, colocando-as em significativa desvantagem. Além disso, dependendo do tipo, gravidade e início da deficiência, esse grupo pode exigir mais flexibilidade de trabalho para acomodar seus regimes de tratamento. Do lado da demanda, muitas Organizações relutam em absorver essa categoria de trabalhador, possivelmente, devido à percepção social de menor produtividade, ao custo de adaptação ao ambiente de trabalho ou ao medo da estigmatização (DIASCÂNIO, *et al.*, 2019).

Em relação aos salários, o diferencial salarial entre trabalhadores com e sem deficiência pode ser resultado da deficiência, bem como as limitações relacionadas, as características observáveis e não observáveis, o desempenho e um efeito de discriminação.

Para essa última consideração, estudos em países da OCDE encontraram evidências de um efeito discriminatório relacionado à deficiência no diferencial de salários. A análise da diferença salarial foi realizada separadamente, e as deficiências foram desagregadas pela gravidade de seu efeito nas atividades. Os dados utilizados foram da Pesquisa Nacional de Saúde – PNS (2013), a mais atual realizada em todo o Brasil (BENTO; KUZNETSOVA, 2018).

Os principais resultados do estudo indicam que trabalhadores com deficiência enfrentam dificuldades para exercer suas atividades e têm salários mais baixos do que os não deficientes. Esse diferencial aumenta conforme a gravidade da deficiência limita mais extensivamente as atividades, alcançando um diferencial de 38,5 por cento em relação aos não deficientes para aqueles cuja deficiência limita grandemente suas atividades (DIASCÂNIO, *et al.* 2019).

Segundo Bento e Kuznetsova (2018), a presença de uma deficiência pode reduzir diretamente a produtividade de uma pessoa e explicar parte de qualquer diferença salarial, no entanto, ao realizar análises de disparidades salariais, os pesquisadores, geralmente, assumem que toda a estrutura salarial é devido à discriminação (DIASCÂNIO, *et al.* 2019).

O Brasil merece atenção especial devido às diferenças no Mercado de Trabalho para pessoas com deficiência em relação ao Mercado de Trabalho nos países da OCDE, que formam a base para a maioria dos estudos anteriores.

Diferenças institucionais entre o Brasil e esses outros países são as mais significativas, vez que as Instituições que regulam a EPD brasileira são relativamente novas e não totalmente integradas ao local de trabalho ou à Sociedade em geral.

O EPD foi promulgado em 2015, pelo menos 20 anos depois da implementação de regulamentações semelhantes nos países mais analisados pela Literatura. Além disso, embora a Lei de Cotas tenha sido promulgada em 1991, representa avanços importantes em termos de garantia de emprego para pessoas com deficiência (DIASCÂNIO, *et al.* 2019).

Um estudo realizado com 72 pessoas da África do Sul mostrou que pessoas com deficiência enfrentam barreiras na fase de integração do emprego, mesmo com os avanços em relação às ações sociais de inclusão.

Assim, McKinney e Swartz (2019) apontam que, para evitar barreiras ao emprego, os anúncios, os formulários de inscrição, os locais e as perguntas de entrevistas precisam ser acessíveis e apropriados para as PCD.

Além disso, os critérios de seleção e os testes médicos e psicométricos utilizados precisam ser adequados, e não discriminatórios.

McKinney e Swartz ainda afirmam que isso acarretará a contratação de gerentes capacitados a integrar esses indivíduos. Assim, os empregadores estariam cumprindo suas metas de igualdade de emprego, sendo vistos como um empregador de escolha que valoriza a diversidade e que tem funcionários produtivos (MCKINNEY; SWARTZ, 2019).

No estudo realizado por Bento e Kuznetsova (2018), na Noruega, foram investigadas as respostas obtidas por empregadores de duas Organizações.

As respostas foram consideradas de acordo com a implementação de medidas de inclusão no período de 2006 a 2015, que buscou inserir adaptações nos locais de trabalho.

Os resultados obtidos pelos autores demonstraram efeitos positivos no emprego de PCD, assim como adaptações impostas pelas medidas sociais, sendo a “flexibilidade” e a “mudança de horário de trabalho” as principais adaptações feitas pelos gerentes das duas Empresas pesquisadas (BENTO; KUZNETSOVA, 2018).

Os autores Kulkarni e Gopakumar (2014) afirmam não saber se os atos de adaptações para a empregabilidade das PCDs, vistos nos estudos existentes, tratam-se de uma realidade propriamente dita, mas declaram ter certeza de que as pessoas com deficiência nem sempre experimentam uma inclusão ideal no local de trabalho e devem se esforçar por conta própria para avançar em suas carreiras.

Muitas barreiras são encontradas nos estudos que relatam a dificuldade em tornar as informações acessíveis para pessoas com deficiência visual, assim como as empresas apresentam dificuldade em tornar os locais de recrutamento acessíveis (KULKARNI; BOEHM; BASU, 2016).

À medida que os empregadores reconhecem a importância das atitudes positivas em relação às PCD, no momento da contratação, da confiança e do desenvolvimento de atividades de conscientização para aumentar a participação no trabalho dessas pessoas, a Sociedade ficará próxima de um mundo menos desigual.

Além disso, destaca-se a importância de as Empresas fornecerem um Sistema de Recursos Humanos habilitado para o melhor tratamento dos funcionários com deficiência.

Esperam-se mais incentivos para a criação de um contexto inclusivo no local de trabalho para as PCD, fornecendo, assim, práticas de diversidade.

Analizando a Inclusão de Deficientes Visuais

O modelo de análise aqui proposto tem como referência as diversas facetas observadas da realização da atividade, assim como descrito nos estudos de Simonelli e Camarotto (2011), que propõem analisar as pessoas com deficiência, suas potencialidades, seu conhecimento, bem como as barreiras/dificuldades, a capacitação para o trabalho e o acompanhamento que esses profissionais recebem em seu lado técnico e psicológico (Figura 1).

Diferentemente do estudo dos autores citados, não serão avaliados os facilitadores da execução de atividades, os locais de trabalho e as posturas exigidas pelas tarefas do trabalho, aspectos que levariam à esfera da Empresa e aos responsáveis pela contratação de funcionários, assim como à comparação com pessoas sem deficiência que, no estudo citado, criam um comparativo das variáveis.

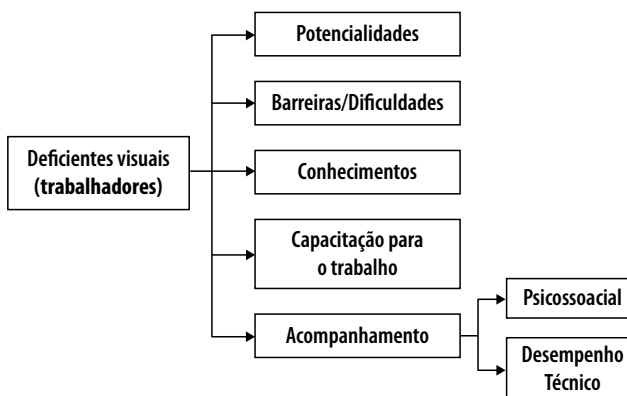


Figura 1 – Modelo de Análise adaptado pelo modelo de inclusão do estudo proposto por Simonelli e Camarotto

Fonte: Adaptada de SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011

Assim, para este estudo, foi necessária adaptação do modelo já existente, pois não foi encontrado um modelo de análise pronto e que atendesse aos questionamentos propostos.

No entanto, o modelo adaptado aqui apresentado foca apenas o deficiente visual (trabalhador).

A classificação das pessoas com deficiência serve de base para o desenvolvimento da inclusão, que visa a qualificar as pessoas com deficiência para o trabalho, de acordo com as variáveis elencadas. Assim, as potencialidades têm como características principais elencar os fatores interpessoais relevantes que determinem os aspectos positivos e oportunos para a contribuição e o crescimento da Empresa em que trabalham (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011).

As barreiras ou dificuldades buscam compreender os fatores que determinam a procura, a contratação e a permanência do emprego, como acessibilidade, oferta e formas de anúncio do emprego. Clareza dos serviços, flexibilidade da gestão e conflitos internos da Empresa também são questões a serem exploradas nesta variável (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011).

Sobre os conhecimentos inerentes aos empregados, pretende-se avaliar o que se adquiriu em empregos anteriores, caso tenha sido empregado anteriormente, e também avaliar se o empregador permite adquirir determinados

conhecimentos internamente, quando exigidos para o exercício de certos cargos.

A variável “capacitação para o trabalho” buscará conhecer o perfil profissional: se o empregado tem Curso de Nível Superior ou Técnico, Cursos de curta/longa duração, Cursos Profissionalizantes e se participou de qualquer evento com fins técnico-científicos (SIQUEIRA *et al.*, 2002 *apud* SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011).

A respeito de “acompanhamento”, serão exploradas duas variáveis secundárias: a psicossocial e a de desempenho técnico.

O acompanhamento psicossocial irá compreender qual o grau de envolvimento com os empregadores e com outros funcionários, e se sofrem algum tipo de preconceito, mesmo já estando inseridos no ambiente de trabalho, assim como qual é a projeção Empresa-vida-família para esses indivíduos. O acompanhamento do desempenho técnico irá avaliar se todas as funções estão sendo cumpridas de acordo com o Contrato e, caso haja alguma dificuldade técnica, se o empregador toma alguma atitude a respeito (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011).

Metodologia de Pesquisa

O método utilizado neste trabalho de pesquisa tem caráter exploratório e explicativo, de abordagem qualitativa, pois destacou as dificuldades das PCD no momento da inserção no Mercado de Trabalho.

A pesquisa foi realizada por meio de uma entrevista semiestruturada proposta por Perez (2013) para facilitar a emergência de perguntas pertinentes ao tema, porém, os participantes tiveram liberdade de falar sobre o assunto, com o intuito de obter um relato mais livre e mais rico para análise posterior.

Foram selecionadas três pessoas com deficiência visual, segundo o critério de inclusão: morar na região de São Paulo, estar trabalhando e aceitar participar da entrevista.

Durante a jornada de trabalho, ao longo da vida do autor como empregado, em São Paulo, ele percebeu que as Empresas dificilmente contratam PCD.

Ele começou a observar as Empresas e compreendeu que é raro encontrar pessoas Deficientes Visuais no Mercado de Trabalho. Assim, procurou essas pessoas, mas teve dificuldade para localizá-las e, raramente, alguém se pronunciava nas Redes Sociais.

Depois de um mês de procura, a primeira candidata se ofereceu para a entrevista por meio de uma das Redes Sociais. Em seguida, surgiram mais duas pessoas interessadas, sendo uma por indicação de um amigo em comum.

Daí em diante, foi explicado sobre os objetivos da pesquisa e que não seria divulgada a identificação dos participantes.

Desse modo, foram feitas entrevistas com apenas três pessoas, que se propuseram a ajudar na pesquisa e a coleta de dados foi efetuada em 2021, por meio de entrevistas feitas por telefone.

Todos os entrevistados residem na região de São Paulo e a construção das entrevistas se deu de acordo com a realidade de empregabilidade.

Os roteiros foram divididos em três variáveis: dados categóricos, história de vida e trajetória profissional.

Resultados

A pesquisa foi realizada com três pessoas deficientes visuais, que trabalham na região de São Paulo.

As entrevistas foram gravadas e transcritas, e tiveram a duração média de 18 minutos. Em um segundo momento, os relatos foram encaaminhados para a aprovação dos participantes (PEREZ, 2013).

Os aspectos comuns entre os participantes são: estar trabalhando e residir no estado de São Paulo. Na pesquisa, estão discriminados como E1, E2 e E3.

Os dados anteriores são úteis para traçar um quadro das características demográficas, de reabilitação, educacionais e de emprego gerais da população de indivíduos cegos em idade ativa.

Tabela 1 – Caracterização dos sujeitos. São Paulo/Brasil – 2021

Entrevistado	Idade	Sexo	Área de atuação	Renda Mensal	Formação Acadêmica
E1	40	F	Operadora de loja	R\$ 1.100,00	Ensino Médio
E2	42	M	Ajudante de caminhão	R\$ 1.500,00	Ensino Fundamental
E3	29	M	Atendente acadêmico júnior	R\$ 1.400,00	Ensino Superior (cursando)

Com apenas 1% da população relatando emprego em tempo integral, é importante examinar as características demográficas, de reabilitação e educacionais dessa amostra para determinar os fatores que parecem ter impacto na obtenção de emprego.

Os dados demográficos e descritivos apresentados até agora são representativos de toda a amostra.

Além das características dos participantes que são fatores de traços (isto é, dados demográficos), era importante avaliar o impacto dos fatores de estado que foram examinados (construção familiar, questões sobre a deficiência, mudanças após a deficiência, dificuldades de locomoção e experiências laborais).

Os participantes desta pesquisa foram escolhidos entre adultos Deficientes Visuais e com seis anos em idade produtiva. Os entrevistados são de São Paulo e a média de idade deles é 37 anos.

Além da idade, do gênero e da identidade de grupo racial, os dados a seguir foram capturados para permitir compreensão da composição da amostra populacional que compôs este estudo.

Dois dos três entrevistados são do sexo masculino e, no que tange à área de atuação, somente o E1 afirmou ter religião, a Evangélica. No que se refere à etnia – que é autodeclarada, o E3 afirmou ser de etnia branca.

Com relação ao cargo que exerce, a primeira entrevistada é operadora de loja, o segundo exerce a função de ajudante de caminhão e o terceiro é atendente acadêmico júnior.

A média salarial dos entrevistados é R\$ 1.333,33. Com relação à formação acadêmica, a entrevistada tem Ensino Médio, o segundo entrevistado cursou até a “4ª série” do Ensino Fundamental e o terceiro entrevistado está cursando o Ensino Superior (Curso de Arquitetura).

História de Vida (Construção da Vida Familiar e Aceitação)

Analizou-se como foi a aceitação familiar: a pesquisa gostaria de responder se as pessoas passam dificuldades de aceitação na família.

Entrevistado E1: “Eu nasci numa família muito humilde (...) minha mãe que criou eu e meus irmãos sozinha (...) Meu pai, ele tipo, ele sempre foi tipo assim, ele tinha um problema com vícios de tipos de bebidas né, bebia muito, e assim ela foi a estrutura da casa”.

Entrevistado E2: “Tenho 22 anos de casamento, inclusive tenho um filho de 22. Graças a Deus vive bem”.

Entrevistado E3: “É tranquilo, cara. A convivência é bem de boa. Nunca tive nenhum problema assim. Minha deficiência graças a Deus nunca atrapalhou em nada e por conta de um como eu não tive câncer nos dois olhos”.

Diante do relato dos entrevistados E2 e E3, é possível perceber que a convivência com a família é boa. O que não aconteceu com o entrevistado E1: o pai sofria com vício em bebida alcoólica e, assim, a mãe foi a estrutura da família.

Ressalta-se que um dos fatores relevantes para o desenvolvimento das pessoas com deficiência visual é a participação da família (TIM, *et al.*, 2010).

Questões Sobre a Deficiência (Causas, Época em que Ocorreu, Trabalhava ou Estudava antes da Deficiência e como foi a Mudança/Passou Dificuldade)

Exploraram-se as causas da deficiência e como foi a mudança e as dificuldades enfrentadas, tentando saber se a deficiência é total ou parcial:

Entrevistado E1: “Então, quando eu, eu tinha uns 14, 15 anos, eu tava na rua e saindo de casa. Nisso, no meio da rua, estava acontecendo uma briga de criança de jogar pedra um no outro e nesse momento eu tava passando e a pedra veio contudo, na minha vista, no meu olho (...) eu estudava tudo direitinho e (...) também trabalhava (...) depois da do acidente (...) sofri depressão (...) tipo assim, a noite eu não consigo sair na rua né. No caso, tem que ter acompanhamento de alguém mesmo, ou tá com uma bengala, alguma coisa, só que eu não uso né. Só que assim eu, de dia, assim, eu enxergo. Dá pra enxergar bem, assim, não 100 por cento”.

Entrevistado E2: “Sofri um acidente com arma de fogo (...) foi quando eu tinha 4 anos de idade (...) estudava no prézinho (...) passei muita dificuldade porque você acaba forçando mais uma vista, cê cansa mais, tem dificuldade com os preconceito, o *bullying* essa foi a parte mais difícil minha (...) sofria *bullying* na Escola por isso saí (...) me desenvolvo bem na locomoção”.

Entrevistado E3: “Perdi a visão total do olho direito (...) Tive câncer (...) E o tumor em si se chama retinoblastoma. É comum em criança (...) Eu tava com 2 pra 3 anos (...) basicamente eu convivi com a doença né. Então eu não sei, então tipo assim, pra mim foi muito fácil porque desde criança eu sou assim, então eu sei me adaptar (...) tenho dificuldade nenhuma”.

Destaca-se que ambos não têm deficiência visual total.

Segundo Bento e Kuznetsova (2018), a deficiência visual é a consideração da diminuição total ou parcial da visão.

Somente os entrevistados E1 e E2 passaram por dificuldades e o entrevistado E3 não passou, pois ele perdeu a visão quando tinha dois anos.

Para Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), um cego ao nascer é diferente de uma pessoa que obtém essa condição ao longo da vida.

Trajetória Profissional (como foi a Inserção no Mercado de Trabalho, qual o Significado do Trabalho para o Entrevistado, Problemas ao Exercer o Trabalho, Opinião Acerca da Lei de Cotas)

Busca-se entender as dificuldades que os deficientes visuais encontram para ingressar no Mercado de Trabalho e os problemas encontrados no ambiente organizacional:

Entrevistado E1: “Eu participei de um grupo de PCD no *Facebook* (...) Um grupo de *WhatsApp* pra pessoa Deficiente PCD. E aí eu entrei no grupo (...) Era pra mim tá trabalhando na *Natura* (...) Só que devido a muito requisito, e muita coisa assim, eu não consegui entrar. aí depois eu vi o da *GTA* né, e consegui entrar foi na Rede né de *Supermercado* (...) o significado do trabalho pra mim é tipo, posso dizer que tipo é superação, é contentamento né, é progressão e realização né (...) os problemas encontrados são a falta de empatia e de respeito dentro da empresa (...) a Lei de Cotas então, no meu ver, assim eu. muito assim. aí sei lá, eu acho que tipo é decepcionante, entendeu, porque tinha que ser, que ter mais valor, valorização mais, mais apoio entendeu, e enfim, porque eu acho muito discriminada sabe (...) muitas pessoas falam que é fácil né, se tiver Empresa que entra no PCD, você entra, mas não é só assim. Não é fácil assim como diz que é, entendeu (...) todos os lugares

que você vê a mais aqui tem inclusão, aí tem inclusão mais, na prática, entendeu, não tem inclusão, entendeu. E a gente vê a dificuldade”.

Entrevistado E2: “Sempre consegui trabalho com indicação (...) o trabalho para mim é tudo né, o começo da vida é tudo, trabalha é onde traz o sustento então, ou seja, é a maneira de sobreviver (...) não tenho dificuldade em exercer o meu trabalho (...) Atualmente, trabalho por conta (...) Sobre a Lei de Cotas, eu encontrei muita dificuldade, portanto os empregos que eu tive foi tudo por indicação, do contrário não pegaria (...) As outras entrevistas que eu fiz não pegava devido à deficiência, as vezes tem um certo preconceito (...) aí todo lugar que trabalhei foi indicação”.

Entrevistado E3: “Basicamente, assim, eu sempre trabalhei (...) Mas assim, serviço com registro em Carteira, foi lá em meados de 2010, 2011 que eu consegui em um Associação. Na verdade, era uma ONG né, que presta serviços pra uma Empresa Pública né, que é a EMTU, que é a Companhia de Transporte Público Metropolitana e lá eles tinha o processo de inclusão social de pessoas com deficiência, mas minha inserção foi bem tranquilo porque basicamente minha deficiência nunca precisou de equipamento específico. Assim eu nunca precisei de óculos de grau assim ou de um monitor com a fonte maior ou até mesmo adaptado. Então, assim, no meu caso foi bem tranquilo (...) então no meu caso, assim, eu nunca tive nenhum empecilho, nunca me atrapalhou assim, entendeu, nunca tive muito problema por causa disso (...) o trabalho é Fundamental eu acho que é pra você conseguir seus objetivos tanto pessoal quanto profissional assim o trabalho é essencial na vida do ser humano (...) a Lei de Cotas no contexto geral acho que é muito bom (...) Eu acho interessante essa questão da inclusão social, acho muito importante isso, deve permanecer, mas assim, tem que ter uma fiscalização mais rigorosa enquanto a isso, por que, de qualquer forma, mais que a pessoa tenha deficiência, ela não pediu pra ter essa deficiência. Ela tá nessa situação, ela precisa trabalhar, quer trabalhar, ela quer crescer profissionalmente”.

É possível notar que os entrevistados E1 e E2 enfrentam dificuldades e preconceito.

De acordo com Baldrigdge e Swift (2013), a discriminação e o preconceito são recorrentes no dia a dia dos deficientes visuais e estão presentes até no Mercado de Trabalho, pois existem poucas ofertas, e as Empresas começam pelas vagas que se destinam às PCD.

O entrevistado E3 teve mais facilidade de se incluir no Mercado de Trabalho. Ele relata que, apesar de não sofrer dificuldades, é importante que haja fiscalização mais rigorosa.

Apenas o entrevistado E3 tem nível mais alto de estudo, e de acordo com Neves-Silva et al. (2015), tanto alcançar um nível educacional mais alto quanto frequentar um ambiente escolar integrado durante a maior parte da Escolaridade estava associado a estar empregado.

Além disso, o uso de material impresso como meio de leitura primário, habilidades relacionadas ao emprego (computador, digitação e uso de transporte público), variáveis psicossociais (satisfação geral com o contato social e recebimento de incentivo de familiares e amigos), serviço de reabilitação da visão, e treinamento em Tecnologia foram associados a estar empregado.

Conclusão

O objetivo deste estudo foi descrever a situação atual de emprego dos indivíduos PCD e analisar sua consistência com relatórios de suas experiências familiares, profissionais e de locomoção.

Além disso, o estudo procurou examinar fatores demográficos, Educação, envolvimento cívico e experiências de reabilitação dessa população, a fim de determinar se alguns deles poderiam ser identificados como contribuintes para os resultados do emprego.

Depois da realização deste trabalho, foi possível identificar que os deficientes visuais sofrem dificuldades no momento da inclusão no Mercado de Trabalho.

O estudo ampliou a visão e o conhecimento do autor no que se refere às dificuldades sofridas pelos deficientes visuais.

Ficou evidente que a taxa de emprego para pessoas cegas no Brasil é baixa. Isso foi relatado nas entrevistas, nas quais o entrevistado E1 informou que muitas pessoas falam que é fácil, porém não é tão simples.

Logo em seguida, o entrevistado E2 relata que sempre conseguiu emprego por indicação e que se fosse de outra forma as Empresas não contratariam.

Com relação à problemática da pesquisa, a Educação e a Formação parecem ser dois dos principais fatores centrais a ter influência significativa para inclusão no Mercado de Trabalho.

Os resultados deste estudo podem ajudar as pessoas com deficiência e os profissionais da Área que os auxiliam a identificar e trabalhar os fatores que influenciam a aquisição de empregos competitivos e ganhos mais elevados em seus casos particulares.

Esta pesquisa tem como tema: a inclusão de Pessoas com Deficiência Visual no Mercado de Trabalho na região de São Paulo, porém houve dificuldade para encontrar pessoas com Deficiência Visual total devido à Pandemia (Covid-19). A pesquisa foi feita com deficientes visuais parciais.

Considerando que pessoas que têm Deficiência Visual total aparentam ter mais dificuldades com relação à inclusão no Mercado de Trabalho, sugere-se que novos estudos sejam feitos com o objetivo de alertar os empregadores e as autoridades, a fim de mostrar os prejuízos sofridos por essas pessoas por não poderem ingressar nesse Mercado de Trabalho, pois o fator que impossibilita o ingresso nas Organizações pode estar ligado diretamente à Deficiência Visual total.

Como futuro Administrador de Empresas, considero que é de suma importância a realização de ações para inclusão de pessoas Deficientes Visuais no Mercado de Trabalho.

Incentivar as Empresas a promoverem as adaptações necessárias para esse nicho de pessoas e incentivar que elas evoluam cada vez mais no quesito profissional e educacional, esses são alguns exemplos do que nós, administradores, podemos promover para os colaboradores Deficientes Visuais.

Referências

- AGMON, M.; SA'AR, A.; ARATEN-BERGMAN, T. *The person in the disabled body: a perspective on culture and personhood from the margins. International journal for equity in health, Israel*, v. 15, n. 1, p. 1-11, 2016.
- ARANHA, M, S. P. **Projeto escola viva**. Garantindo o acesso e permanência dos alunos na escola: adaptações curriculares de pequeno porte. Brasília, MEC/SEEC, 2000.
- ARMOUR, P.; BUTTON, P.; HOLLANDS, S. *Disability saliency and discrimination in hiring. In: AEA Papers and Proceedings*, California, 2018. p. 262-66.
- BALDRIDGE, D. et al. *Persons With (dis)Abilities*. Oxford: **Oxford Handbooks Online**, s/v, s/n, 2015.
- _____. *Withholding requests for disability accommodation: The role of individual differences and disability attributes. Journal of Management*, Los Angeles, v. 39, n. 1, p. 743-62, 2013.
- BENTO, J. P. C.; KUZNETSOVA, Y. *Workplace adaptations promoting the inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: a case-study on employers' responses in Norway. Social Inclusion*, Noruega, v. 6, n. 2, p. 34-45, 2018.
- BEZERRA, S. S.; VIEIRA, M. M. F. Pessoa com deficiência intelectual: a nova "ralé" das organizações do trabalho. **Revista de Administração de Empresas (ERA)**, São Paulo, v. 52, n. 2, p. 232-244, 2012.
- BRAGA, H. C.; PEREIRA, J. C. A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo na cidade de São Paulo e Grande ABCD Paulista. **MOMENTUM**, São Paulo, v. 1, n. 8, p. 159-178, 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Presidência da República, Secretária-geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 26/05/2020.

CBO – CONSELHO BRASILEIRO DE OFTALMOLOGIA. Os cuidados e informações sobre a deficiência visual. **Veja Bem**, São Paulo, v. 6, p. 3-19, ano 6, 2018. Disponível em: <<https://www.vejabem.org/revista/17/os-cuidados-e-informa%E7%F5es-sobre-a-defici%EAnca-visual>>. Acesso em: 26/04/2021.

DECLARAÇÃO DE SALAMANCA: sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais. Salamanca-Espanha, 1994.

DIASCÂNIO, J. M.; SOUSA, G. M. D.; ALMEIDA, B. P. **Coletânea acadêmica interdisciplinar lusófona: a Escola excludente: do Liceu Napoleônico à pátria educadora**. Rio de Janeiro: Autografia Edição e Comunicação Ltda., 2019. p. 19-53.

FERREL, K. A. *Your child's development*. In: HOLBROOK, M. C. (org.). **Children with visual impairments: a parents' guide**. The Special-Needs Collection. EUA: Woodbine House, 1996. p. 71-96.

GAMA, D. B.; SILVA, I.; PARRA, C. R. A inserção do deficiente visual no mercado de trabalho. **Psicologia. PT – O portal dos Psicólogos**, São Paulo, s/v, s/n, 2016.

IBGE. **População residente por tipo de deficiência**. Censo 2000. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000>>. Revisado em 2020. Acesso em: 26/03/2021.

IBDD – INSTITUTO BRASILEIRO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **Prêmios e medalhas**. Disponível em: <<http://www.ibdd.org.br/quem-somospremios.asp>>. Acesso em: 09/03/2020.

KULKARNI, M.; BOEHM, S. A.; BASU, S. *Workplace inclusion of persons with a disability: Comparison of Indian and German multinationals*. **Equality, Diversity and Inclusion: an international Journal, Bangalore**, v. 35 n. 7/8, p. 397-414, 2016.

KULKARNI, M.; GOPAKUMAR, K. V. *Career Management Strategies of People with Disabilities*. **Human Resource Management, Bangalore**, v. 53, n. 3, p. 445-466, 2014.

MAZZOTTA, M. J. S. Identidade dos alunos com necessidades educacionais especiais no contexto da política educacional brasileira. Movimento: **Revista da Faculdade de Educação da Universidade Federal Fluminense**, Niterói, n. 7, p. 11-18, maio 2003.

MCKINNEY, E. L.; SWARTZ, L. *Employment integration barriers: experiences of people with disabilities*. **The International Journal of Human Resource Management**, Africa do Sul, s/v, s/n, p. 1-23, 2019.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. *The inclusion of disabled persons in the labor market in Belo Horizonte, Brazil: scenario and perspective*. **Ciência e saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Relatório mundial sobre a deficiência**. World Health Organization. The World Bank. 2013. Disponível em: <<http://www.un.org/en/globalissues/disabilities/index.shtml>>. Acesso em: 25/05/2020.

PEREZ, V. S. **Deficientes Visuais nas Organizações: a exclusão no processo de inclusão**. 2013. p. 12-42, Dissertação (Mestrado Acadêmico em administração de empresas) – FGV. Rio de Janeiro: 2013.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009.

SIMONELLI, A. P., CAMAROTTO, J. A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Gest. Prod**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011.

THOMASI, K. et al. Empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise para o mercado de trabalho brasileiro a partir dos Censos 2000 e 2010. **Ensaio FEE**, Rio Grande do Sul, v. 38, n. 4, 2018.

TIM, U. M. et al. Deficiência visual. **Ciência & Consciência**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 1, 2010.

TOLEDO, E. H.; MARTINS, J. B. **A atuação do professor diante do processo de inclusão e as contribuições de Vygotsky.** IX CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO-EDUCERE-PUC PR. Paraná, 2009.

VICTOR, C. et al. *Workplace Discrimination and Visual Impairment: A Comparison of Equal*

Employment Opportunity Commission Charges and Resolutions Under the Americans with Disabilities Act and Americans with Disabilities Amendments Act. **Journal of Visual Impairment & Blindness**, Virgínia, v. 111, n. 5, p. 475-482, 2017.

VYGOTSKI, L. S. **Fundamentos da Defctologia:** Obras Escogidas V. Madri: Visor, 1997

