

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ**

**MARIA ALICE BERTOGLIO MARTINS VARELA**

**A INSERÇÃO DO DEFICIENTE VISUAL NO MERCADO DE TRABALHO:  
ANÁLISE DE UMA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL**

**PATO BRANCO**

**2021**

**MARIA ALICE BERTOGLIO MARTINS VARELA**

**A INSERÇÃO DO DEFICIENTE VISUAL NO MERCADO DE TRABALHO:  
ANÁLISE DE UMA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL**

**THE INCLUSION OF PEOPLE WITH VISUAL IMPAIRMENT IN THE LABOR  
MARKET: ANALYSIS OF A PROFESSIONAL TRAJECTORY**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).  
Orientadora: Dra. Liliane Canopf.

**PATO BRANCO**

**2021**



Esta licença permite compartilhamento, remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es). Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.

**MARIA ALICE BERTOGLIO MARTINS VARELA**

**A INSERÇÃO DO DEFICIENTE VISUAL NO MERCADO DE TRABALHO:  
ANÁLISE DE UMA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL**

Trabalho de conclusão de curso de graduação  
apresentado como requisito para obtenção do título de  
Bacharel em Administração da Universidade  
Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).

Data de aprovação: 21 de outubro de 2021.

---

Liliane Canopf  
Doutora em Administração  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR/ Campus Pato Branco

---

Sergio Paes de Barros  
Doutor em Psicologia Social  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR/ Campus Pato Branco

---

Elizandra Machado Follmann  
Doutora em Engenharia de Produção & Sistemas  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR/ Campus Pato Branco

**PATO BRANCO**

**2021**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a minha orientadora Prof. Dra. Liliane Canopf, pelo apoio na realização da pesquisa, por estar sempre me auxiliando e pela sabedoria com que me guiou nessa trajetória.

À banca do Projeto, pelas contribuições que fizeram para o desenvolvimento desta pesquisa: Prof. Sérgio e Profa. Elizandra.

À entrevistada que foi pessoa central para esse estudo, pela disponibilidade, solidariedade e participação durante a pesquisa

À minha psicóloga que me auxiliou e incentivou durante toda a minha vida acadêmica fazendo com que eu persistisse e me mantivesse motivada durante todo o processo.

À minha família, pela paciência, pelo carinho e por todo o incentivo e apoio durante toda essa caminhada, seria difícil vencer esse desafio sem vocês.

E por fim, a todos que contribuíram de alguma forma para a realização de pesquisa, seja por uma palavra amiga ou um conselho.

A maior limitação ainda é o preconceito.

## RESUMO

A exclusão das pessoas com deficiência do mercado de trabalho tem relação com a marginalização ocorrida durante a história, entendendo que pessoa com deficiência não seria capaz de trabalhar. Em janeiro de 2016 houve um marco importante, quando a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015) entrou em vigor, afirmando que cidadãos com deficiência, em igualdade aos demais cidadãos, tem autonomia e capacidade de praticar atos da vida civil. Tendo isso como base, essa pesquisa objetivou analisar as barreiras para a inserção de uma deficiente visual no mercado de trabalho em Pato Branco – PR, utilizando pesquisa qualitativa descritiva explicativa, tendo como método de pesquisa a História Oral e instrumento de coleta de dados a entrevista guiada. A pesquisa foi realizada na cidade de Pato Branco/Paraná, no dia 27 de agosto de 2019 e durante o trabalho foram utilizadas três principais categorias de análise, são elas: Processo de admissão das empresas; Acessibilidade e Dificuldades e; Adequações às limitações.

Palavras-chave: deficiência; inclusão; acessibilidade; limitações.

## **ABSTRACT**

The exclusion of people with disabilities from the labor market is related to the marginalization that occurred throughout history, understanding that people with disabilities would not be able to work. In January 2016 there was an important milestone, when the Brazilian Inclusion Law (Law No. 13,146, of July 6, 2015) came into force, stating that citizens with disabilities, on an equal footing with other citizens, have autonomy and the ability to practice acts of civil life. Having this as a basis, this research aimed to analyze the barriers to the insertion of a visually impaired person in the labor market in Pato Branco - PR, using qualitative descriptive explanatory research, using Oral History as a research method and an interview data collection instrument guided. The survey was conducted in the city of Pato Branco / Paraná, on August 27, 2019 and during the work the three main categories of analysis were used, namely: Admission process for companies; Accessibility and Difficulties and; Adaptations to limitations.

Keywords: disability; inclusion; accessibility; limitations.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Quadro 1 – Principais artigos da Constituição Brasileira que asseguram direitos a Deficientes – Constituição de 1988.....</b>	<b>17</b>
<b>Quadro 2 – Caracterização das deficiências de acordo com o Decreto nº 5.296 de 2004 .....</b>	<b>19</b>
<b>Quadro 3 – Marcos Legais da Constituição Brasileira.....</b>	<b>21</b>



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
<b>1.1</b>	<b>Objetivos.....</b>	<b>11</b>
<b>1.2</b>	<b>Justificativa .....</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>REVISÃO TEÓRICA.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1</b>	<b>Marcos históricos .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2</b>	<b>Marcos legais .....</b>	<b>17</b>
<b>2.3</b>	<b>Perfil Socioeconômico .....</b>	<b>22</b>
<b>2.4</b>	<b>Empregabilidade e acessibilidade.....</b>	<b>24</b>
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>27</b>
<b>4</b>	<b>APRESENTAÇÃO DOS DADOS OBTIDOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>31</b>
<b>4.1</b>	<b>Admissão das empresas .....</b>	<b>32</b>
<b>4.2</b>	<b>Acessibilidade e dificuldade .....</b>	<b>38</b>
<b>4.3</b>	<b>Adequação às limitações .....</b>	<b>41</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>45</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>48</b>
	<b>APÊNDICE A - Questionário de pesquisa.....</b>	<b>54</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história as pessoas com deficiência eram retidas à margem da sociedade. De acordo com Silva (1987) as pessoas com deficiência eram tratadas com desigualdade na Antiguidade, quando eram abandonadas e excluídas. E, passaram a ser aceitas na Idade Média quando a doutrina cristã influenciou a convivência de deficientes na sociedade.

Todavia, entende-se que a exclusão das pessoas com deficiência do mercado de trabalho tem relação com a marginalização ocorrida durante a história, entendendo que pessoa com deficiência não seria capaz de trabalhar. Diante disso, este estudo falará sobre a inserção de uma deficiente no mercado de trabalho, mais especificamente sobre o processo de adaptação e as rotinas trabalhistas de uma deficiente visual.

O tema inserção de deficientes no mercado de trabalho e na sociedade não é algo novo, no entanto, por muito tempo não era considerado relevante nas legislações. Em janeiro de 2016 houve um marco importante, quando a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015) entrou em vigor, afirmando que cidadãos com deficiência, em igualdade aos demais cidadãos, tem autonomia e capacidade de praticar atos da vida civil. Além disso, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional no artigo 208, inciso III garante o “atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino”.

“Como fenômenos naturais, a diversidade ou a variabilidade intraespecífica e as diferenças interindividuais representam um grande patrimônio, do qual pode depender a adaptabilidade da espécie ao seu meio, assegurando, em última instância, a sua sobrevivência” (OMOTE, 2004, p.288).

Sendo assim, se faz necessário identificar os obstáculos existentes na sociedade e no ambiente de trabalho para poder superá-los e oportunizar trabalho efetivo para os portadores de deficiência, garantindo o cumprimento da Lei nº 13.146, citada anteriormente e também do Art. 34 da Lei Brasileira de Inclusão, o qual afirma que “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais

peças”. Com isso surge a questão: Quais as barreiras encontradas durante a inserção de uma deficiente visual no mercado de trabalho em Pato Branco - PR?

Segundo Silva (2008), há a falta de estímulos em instituições que proporcionam a formação, habilitação, reabilitação e inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o que acarreta a pequena participação de deficientes no mercado de trabalho. É necessário que tenha adequação e avanços para que ocorra a inserção de deficientes e haja ganhos organizacionais, sociais ou individuais.

De acordo com o Censo Demográfico de 2010 cerca de 45,6 milhões de pessoas declaram ter pelo menos um tipo de deficiência, que corresponde a 23,9% da população brasileira de 2010. Menos de 70% das mulheres com deficiência entre 25 e 29 anos estão inseridas no mercado de trabalho, sendo apenas 39,8% mulheres deficientes visuais.

Todavia, a Lei nº 13.146 garante aos cidadãos com deficiência igualdade aos demais cidadãos e a Lei 8.213, Art. 93 impõe a empresas com 100 ou mais funcionários a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência. Assim, a taxa de 39,8% das mulheres com deficiência visual entre 25 e 29 anos que estão inseridas no mercado de trabalho pode ser considerada pequena.

Isso pode ser justificado porque grande parte das empresas contratam pessoas com deficiência apenas para se adequarem as leis e justificam isso com problemas de escolaridade e inadequação de programas de treinamento para pessoas com deficiência (TANAKA E MANZINI, 2005).

Além disso, Freedman e Keller (1981) afirmam que existem inúmeras crenças que são barreiras na contratação de pessoas com deficiência, são elas: baixa produtividade e qualidade, grande gasto para adaptação do local de trabalho, alto índice de absenteísmo e a visão de que pessoas com deficiência devem ser tratadas de maneira diferente dos demais.

Sendo assim, mesmo o tema da inserção estar sendo algo muito discutido, as empresas ainda usam como argumento a inadequação de programas de treinamento,

problemas na escolarização, alto índice de absenteísmo, não adaptação do espaço e baixa produtividade e qualidade para a não contratação de um deficiente. Tendo isso como base o projeto mostrará as reais dificuldades encontradas por uma deficiente visual, com o objetivo de mostrar que a “não apropriação do espaço” nem sempre é real na percepção de um deficiente, ele podendo se adaptar e enfrentar as dificuldades encontradas no decorrer da vida profissional.

### **1.1 Objetivos**

Tendo como foco analisar a inserção de uma deficiente visual no mercado de trabalho, para entender melhor quais são as barreiras encontradas no processo admissão, quais as dificuldades encontradas e as necessidades de adaptações, foram estabelecidos os seguintes objetivos:

#### **Objetivo Geral**

Analisar as barreiras para a inserção de uma deficiente visual no mercado de trabalho em Pato Branco - PR.

#### **Objetivos Específicos**

Verificar como ocorre a inserção de deficientes visuais no mercado de trabalho em Pato Branco - PR.

Identificar as dificuldades encontradas referente aos trabalhos ofertados em Pato Branco para pessoas com deficiência visual.

Relatar como uma deficiente visual superou as barreiras à sua inserção ao mercado de trabalho.

### **1.2 Justificativa**

Em relação à contribuição para a sociedade, o estudo pode servir como incentivo para maior conhecimento sobre a inserção de deficientes visuais no mercado de trabalho. Sendo assim, a pesquisa, para entendimento sobre como ocorre a inserção de deficientes visuais, pode impactar nos percentuais de pessoas com

deficiência inseridas no mercado de trabalho. Pode também oferecer estratégias de gestão de pessoas, que auxiliem na inserção de deficientes no mercado de trabalho ao mudar a percepção de “limitação” dos empregadores.

Apesar dos avanços sociais e científicos adquiridos com o passar do tempo não foi o bastante para mudar totalmente o cenário de preconceito. Sendo assim, este estudo busca analisar a trajetória de trabalho de uma deficiente visual. Para isso, este estudo terá como base sua trajetória profissional em quatro organizações privadas, são elas, duas organizações do ramo de prestação de serviço (Empresa A e B), indústria de transformação linha branca (Empresa C) e uma organização financeira (Empresa D).

O estudo é de caráter descritivo explicativo e o método de pesquisa utilizado foi história de vida, que visa obter dados relativos à experiência íntima do indivíduo, permitindo resgatar as trajetórias de indivíduos e permitindo uma reflexão e compreensão da construção dos valores e das ações do homem ao longo do tempo (GIL, 1999).

Logo, este trabalho está dividido em três partes, primeiramente o referencial teórico, no qual são apresentados os autores os quais o estudo tem como base e os principais conceitos utilizados como fundamentos. Segundo, retrata quais as ferramentas de coleta e análise de dados que foram utilizadas durante o estudo. E, por fim, a terceira parte mostra os resultados obtidos durante a pesquisa.

## 2 REVISÃO TEÓRICA

Neste capítulo, busca-se observar o tema da deficiência no contexto legal, histórico e social, respondendo algumas perguntas, tais como: historicamente, como foi tratado esse tema? Quem são as pessoas com deficiência? Dessa forma, são apresentados os Marcos Históricos, ressaltando as mudanças ocorridas nas formas de aceitação das pessoas com deficiência, os Marcos Legais, destacando as leis criadas para que houvesse a inserção de deficientes em âmbito social e, por fim, o Perfil Socioeconômico, destacando a realidade vivida pelas pessoas com deficiência segundo o Censo IBGE de 2010 e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através do Observatório do Ministério do Trabalho e Emprego.

### 2.1 Marcos históricos

A história revela variadas formas de como a sociedade tem tratado pessoas com determinadas diferenças físicas e psicológicas da maioria da população. Diferenças estas que com o passar do tempo tiveram diversos tratamentos, sendo alvo de abominação, podendo ser, de forma extrema, excluídos ou eliminados e, em outros tempos, alvo de afeição e simpatia.

Silva (1987, p. 21), relata que “anomalias físicas ou mentais, deformações congênitas, amputações traumáticas, doenças graves e de consequências incapacitantes, sejam elas de natureza transitória ou permanente, são tão antigas quanto a própria humanidade”. O autor afirma que há relatos de deficiência nos períodos conhecidos como Paleolítico, Mesolítico e Neolítico.

[...] seja pelos dedos amputados, que podem ser notados nos desenhos das cavernas habitadas, seja pelo exemplo de incrível calosidade óssea com grande desvio da linha do fêmur e evidente encurtamento da perna, tivemos na Pré-História pessoas deficientes que sobreviveram por muitos anos (SILVA, 1987, p. 34).

De acordo com Garcia (2010, p. 09), “as pessoas com deficiência, via de regra, receberam dois tipos de tratamento quando se observa a História Antiga e Medieval: a rejeição e eliminação sumária, de um lado, e a proteção assistencialista e piedosa, de outro”.

Na Roma Antiga, tanto os nobres como os plebeus tinham permissão para sacrificar os filhos que nasciam com algum tipo de deficiência. Da mesma forma que, em Esparta, os bebês e as pessoas que adquiriam alguma deficiência eram lançados ao mar ou em precipícios. Já em Atenas, influenciados por Aristóteles – que definiu a premissa jurídica até hoje aceita de que tratar os desiguais de maneira igual constitui-se em injustiça – os deficientes eram amparados e protegidos pela sociedade (GARCIA, 2010, p.10).

Já na Grécia Antiga “[...]existem citações relativas à assistência destinada a pessoas deficientes que são muito mais claras e específicas do que aquelas encontradas em culturas anteriores, contemporâneas ou posteriores” (SILVA, 1987, p. 98).

Segundo Garcia (2010), na Grécia Antiga as amputações traumáticas das mãos, braços e pernas ocorriam constantemente nos campos de batalha, sendo assim as pessoas que permaneciam vivas adquiriam uma deficiência.

Na Roma Antiga, “cegos, surdos, deficientes mentais, deficientes físicos e outros tipos de pessoas nascidos com má formação eram também, de quando em quando, ligados a casas comerciais, tavernas e bordéis; bem como a atividades dos circos romanos, para serviços simples e às vezes humilhantes” (SILVA, 1987, p. 130).

De acordo com Silva, “para os antigos hebreus, tanto a doença crônica quanto a deficiência física ou mental, e mesmo qualquer deformação que menor que fosse, indicavam certo grau de impureza ou de pecado” (1987, p. 82).

Com o surgimento do Cristianismo:

[...] o conteúdo da doutrina cristã, voltado para a caridade, humildade, amor ao próximo, para o perdão das ofensas, para a valorização e compreensão da pobreza e da simplicidade da vida. Estes princípios encontraram respaldo na vida de uma população marginalizada e desfavorecida, dentro da qual estavam aqueles que eram vítimas de doenças crônicas, de defeitos físicos ou de problemas mentais (Garcia, 2010, p. 16).

Avançando historicamente, Pistori (2007) relata que na Idade Média a sociedade acreditava que as pessoas com deficiência detinham poderes, mas eram associados a demônios e bruxarias.

[...] a crença generalizada nas maldições e nos feitiços, na existência das doenças e das deformidades físicas ou mentais como indícios da ira de Deus, ou como resultado da atuação de maus espíritos e do próprio demônio, sob o comando direto das bruxas, era às vezes levada a extremos. Acreditava-se, por exemplo, que a epilepsia era consequência de uma possessão instantânea por um espírito maligno e o remédio era o exorcismo por ritual ou pela tortura (SILVA, 1987, p.215).

Ao mesmo tempo, Silva (1987) afirmava que na Idade Média os anões e corcundas tinham acesso à nobreza, pois, de acordo com relatos, traziam sorte e afastavam os demônios. Além disso eles participavam de todas as conversas e falavam o que bem entendessem, pois eram tolos, divertidos e inconsequentes.

De maneira geral, acreditava-se que um corpo deformado somente poderia abrigar uma mente também deformada. Assim, dentro desse ambiente e devido ao fato de não poder contar com meios para garantir sua sobrevivência de maneira digna, restou ao portador de defeitos físicos ou sensoriais a posição de elemento marginalizado e o recurso à esmola diária para com isso ganhar seu sustento (GARCIA, 2010, p.18, 19).

Em contrapartida, o autor também afirmava que:

Na Idade Média, em função da influência do Cristianismo, os senhores feudais adotaram, na maioria das vezes, um tratamento de amparo aos doentes e deficientes. Paulatinamente, foi sendo percebido que essas pessoas poderiam realizar atividades de trabalho e produção, ainda que para isso fosse exigida uma contribuição da sociedade (GARCIA, 2010, p. 10).

Ou seja, “[...] não se pode visualizar um processo contínuo e homogêneo de integração, pois os sentimentos e a maneira pela qual a sociedade enxergava as pessoas com deficiência variavam também de um país para o outro num mesmo período” (GARCIA, 2010, p. 10).

Neres e Corrêa (2008) afirmam que fazendo uma análise histórica, cada sociedade se organizava em torno das relações de trabalho. Na comunidade primitiva as necessidades dos homens dependiam da natureza e no que ela proporcionava,



sendo condições básicas de sobrevivência (caça, pesca e abrigo). Mesmo o trabalho sendo executado em conjunto, cada indivíduo deveria ser capaz de providenciar seu próprio sustento e defesa.

Todavia, “os indivíduos com alguma deficiência acabavam se tornando um estorvo, que deveria ser abandonado e relegado à própria sorte” (GUHUR, 1992 apud NERES e CORREA, 2008, p.3). De acordo com Bragança e Perker (2009, p. 7):

Deficiências são aquelas exteriorizações notáveis – aos olhos, aos ouvidos, ao tato, ao olfato, ao raciocínio – por seu afastamento do que se considera normal: algo que falta, algo que não foi bem feito, incompleto, algo que foi alterado em virtude de intervenção, violenta ou não.

Cavalcante e Jorge Neto (2008), afirmavam que os povos indígenas tiravam a vida dos recém-nascido com alguma deficiência física, enfatizam que isso ocorria em rituais, como enterro de pessoas vivas ou jogando-as em um abismo e outras diversas formas inimagináveis de tirar a vida de alguém.

Os hebraicos acreditavam que qualquer deficiência física, mental ou deformação equivalia a um pecado. Alguns povos protegiam os excluídos buscando a simpatia por Deus e outros acolhiam pessoas com deficiências, pois acreditavam que estes eram portadores de poderes sobrenaturais, sendo assim eram considerados pessoas superiores (FONSECA, 1997).

Chegando ao século XIX, interessante registrar a forma como o tema das pessoas com deficiência era tratado nos EUA. Neste país, já em 1811, foram tomadas providências para garantir moradia e alimentação a marinheiros ou fuzileiros navais que viessem a adquirir limitações físicas [...] (GARCIA, 2010, p. 20).

Todavia, para melhor entendimento, se faz necessário conceituar o que é deficiência e quais os principais tipos de deficiência. De acordo com Bragança e Parker (2009), deficiência são exteriorizações notáveis que se afastam do que é considerado normal.

Entende-se então que todas as pessoas que não se encaixem nos padrões estipulados pela sociedade estão sujeitas a serem excluídas. Sendo assim, precisa

entender quais são as deficiências e suas definições, para melhor conceituação serão utilizados marcos legais.

## 2.2 Marcos legais

Essa seção tem como objetivo fazer uma breve apresentação das leis que abordam a inserção de deficientes no mercado de trabalho brasileiro. Segundo Gracia (2010), a Constituição Brasileira garante direitos que muitas vezes dependem de legislação posterior para sua regulamentação. Segundo Fagnani, “a constituição também assegurou direitos às pessoas portadoras de deficiência” (2005, p. 244).

**Quadro 1 – Principais artigos da Constituição Brasileira que asseguram direitos a Deficientes**

<b>Constituição de 1988 - Artigo</b>	<b>Descrição dos direitos</b>
Artigo 7	Proibiu “qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.
Artigo 23	Estabeleceu a “competência comum” da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, “cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiências”.
Artigo 37	Garantiu que legislação complementar “reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiências e definirá os critérios de sua admissão”.
Artigo 208	Estabeleceu que “o dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de, entre outros aspectos, do atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino”.
Artigo 227	Garantiu o acesso das pessoas portadoras de deficiência aos logradouros públicos: “A lei disporá sobre normas de construção de logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência”.
Artigo 244	Estabeleceu que: “A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existente, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência”.

Fonte: Adaptado de Fagnani, 2005.

A inserção do deficiente passa a ser inserida na legislação brasileira em 1989 com a Lei nº 7.853 de 24 de outubro, “Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei” (Artigo 1, da Lei 7.853/89). Concedendo “seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico” (Artigo 2, da Lei 7.853/89).

Em 1991 foi promulgada a Lei nº 8.213, que na Seção VI, Subseção II, Art. 89, dá o direito “às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive” (Artigo 89, Lei nº 8.213) e, também, estabelece que “a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência [...]” (Artigo 93, Lei nº 8.213), motivando a inserção de deficientes no mercado de trabalho.

A Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, Capítulo IV, Seção I, garante a pessoas com deficiência, que não possuem meios para prover o próprio sustento, a garantia de um salário-mínimo. Em 2011, a Lei nº 12.435 altera a Lei nº 8.742, garantindo a assistência social, com o objetivo de garantir a redução de danos e à prevenção da incidência de riscos:

[...] d) a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; e e) a garantia de 1 (um) salário-mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família [...] (Artigo 2, Lei nº 12.435/11).

O Decreto nº 3.298, Capítulo I, decreta que “a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos

individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência” (Artigo 1, Decreto nº 3.298). Além disso:

[...] considera-se: I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e III – incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (Artigo 3, Decreto nº 3.298/99).

Assim também, o Decreto nº 5.296, de 2004, caracterizam as deficiências no Art. 4º como observa-se no Quadro 2.

**Quadro 2 – Caracterização das deficiências de acordo com o Decreto nº 5.296, de 2004:**

<b>Deficiência</b>	<b>Caracterização</b>
<b>Deficiência física</b>	“Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções”.
<b>Deficiência auditiva</b>	“Perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz”.
<b>Deficiência visual</b>	“Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores”.
<b>Deficiência mental</b>	“Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas”.
<b>Deficiência múltipla</b>	“Associação de duas ou mais deficiências”.

Fonte: Adaptado do Decreto nº 5.296/04.

Ademais, o Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005, define que as instituições privadas e as públicas devem buscar implementar medidas que

asseguram atendimento educacional especializado aos alunos surdos ou com deficiência auditiva, além de garantir a inclusão dos mesmos. Igualmente, o Decreto nº 5.904, de 21 de setembro de 2006, regulamenta que “a pessoa com deficiência visual usuária de cão-guia tem o direito de ingressar e permanecer com o animal em todos os locais públicos ou privados de uso coletivo” (Artigo 1, Decreto nº 5.904/06).

Não obstante, em 2011 o Decreto nº 7.612, decreta:

Fica instituído o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite, com a finalidade de promover, por meio da integração e articulação de políticas, programas e ações, o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência, nos termos da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, aprovados por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, com status de emenda constitucional, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 (Artigo 1, Decreto nº 7.612, 2011).

Lei nº 13.204, de 14 de dezembro de 2015, Seção IV:

A administração pública divulgará, na forma de regulamento, nos meios públicos de comunicação por radiodifusão de sons e de sons e imagens, campanhas publicitárias e programações desenvolvidas por organizações da sociedade civil, no âmbito das parcerias previstas nesta Lei, mediante o emprego de recursos tecnológicos e de linguagem adequados à garantia de acessibilidade por pessoas com deficiência (Artigo 14, Lei nº 13.204, 2015).

E, por fim, a criação da Lei nº 13.146, de julho de 2015, que teve como intuito incluir a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Sendo assim, o quadro a seguir mostra em ordem cronológica um breve resumo das leis brasileiras promulgadas que, de alguma forma, abordam a inserção de deficientes e seus direitos.

**Quadro 3 – Marcos Legais da Contituição Brasileira**

Lei/Decreto	Descrição
Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989	Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências (Adaptado do Lei nº 7.853).
Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.	Da habilitação e reabilitação profissional. Institui as cotas mínimas para contratação de pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 empregados (Adaptado do Lei nº 8.213).
Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.	Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências (Adaptado do Lei nº 8.742).
Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.	Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional (Adaptado do Lei nº 9.394).
Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.	Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências (Adaptado do Decreto nº 3.298).
Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000.	Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências (Adaptado do Lei nº 10.048).
Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.	Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências (Adaptado do Lei nº 10.098).
Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001.	Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (Adaptado do Decreto nº 3.956).
Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002.	Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências (Adaptado do Lei nº 10.436).
Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004.	Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que <u>estabelece normas gerais e critérios básicos para a</u> promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências (Adaptado do Decreto nº 5.296).
Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005.	Regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras, e o art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 (Adaptado do Decreto nº 5.626).
Decreto nº 5.904, de 21 de setembro de 2006.	Regulamenta a Lei nº 11.126, de 27 de junho de 2005, que dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhada de cão-guia e dá outras providências (Adaptado do Decreto nº 5.904).
Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.	Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007 (Adaptado do Decreto nº 6.949).
Lei nº 12.435, de 6 de julho de 2011.	Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social (Adaptado da Lei nº 12.435).
Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011.	Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. Tem a finalidade de promover, por meio da integração e articulação de políticas, programas e ações, o

	exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência (Adaptado do Decreto nº 7.612).
Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012.	Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Adaptado da Lei nº 12.764).
Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.	Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência (Adaptado da Lei nº 13.146).

Fonte: Adaptado da Legislação Brasileira (2018).

Observa-se então que ao longo da história as pessoas com deficiência eram tratadas de formas diferentes de acordo com a cultura do local, repara-se que a história de como os deficientes eram tratados pela sociedade antigamente reflete na sociedade atual. Assim, o presente trabalho tem como objetivo analisar as barreiras para a inserção de uma deficiente visual no mercado de trabalho, tendo como referência o caminho percorrido pelos deficientes para conquistar um espaço na sociedade.

### 2.3 Perfil Socioeconômico

Para analisar o perfil socioeconômico utilizou-se como fonte o Censo IBGE de 2010, último censo realizado no Brasil, e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através do Observatório do Ministério do Trabalho e Emprego.

O Censo IBGE (2010), aborda sobre características gerais da população, religião e pessoas com deficiência, aponta que 23,9% da população brasileira declararam ter pelo menos uma das deficiências investigadas (visual, auditiva e motora, de acordo com o seu grau de severidade, e, também, mental ou intelectual) por eles e a maior concentração de pessoas com deficiência está na Região Nordeste.

Em relação à proporção de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas segundo os grupos de idade, constatou-se que 7,5% das crianças de 0 a 14 anos de idade apresentaram pelo menos um tipo de deficiência. A prevalência de pelo menos uma das deficiências investigadas foi maior (24,9%) na população de 15 a 64 anos de idade e atingiu mais da metade da população de 65 anos ou mais de idade (67,7%) (CENSO IBGE, 2010).

A população feminina com pelo menos uma das deficiências investigadas corresponde a 26,5%, superior da população masculina que foi de 21,2%. “A população feminina apresentou percentuais de pelo menos uma das deficiências superiores aos dos homens para qualquer cor ou raça declarada” (CENSO IBGE, 2010).

A análise pelos grandes grupos de idade mostrou que, para a população de 0 a 14 anos de idade, apenas na deficiência visual, a população feminina apresentou um maior percentual de deficiência (5,9%) em comparação com a população masculina (4,8%). Para a deficiência visual no grupo de 15 a 64 anos de idade, o percentual de população feminina (23,1%) também superou o percentual de população masculina (17,1%).

Além disso, com relação à alfabetização, o Censo Demográfico apresentou que:

[...] a taxa de alfabetização das pessoas de 15 anos ou mais de idade foi de 90,6%, sendo que, para a população de 15 anos ou mais com pelo menos uma das deficiências investigadas, essa taxa se reduz para 81,7%. A Região Sudeste apresentou a maior taxa de alfabetização das pessoas com pelo menos uma deficiência (88,2%), e a Região Nordeste, a menor (69,7%).

Todavia, o Censo Demográfico de 2010 mostra uma grande diferença no nível de instrução de pessoas com deficiência e daquela sem alguma deficiência, “enquanto 61,1% da população de 15 anos ou mais de idade com deficiência não tinha instrução ou possuía apenas o fundamental incompleto, esse percentual era de 38,2% para as pessoas de 15 anos ou mais que declararam não ter nenhuma das deficiências investigadas”.

Acresce que, quando se trata de característica de trabalho, “de forma análoga à taxa de atividade, a diferença de sexos superou a existência de deficiência, onde o nível de ocupação da população masculina com pelo menos uma das deficiências foi de 57,3% e o da feminina, de 37,8%” (CENSO DEMOGRÁFICO, 2010).

Por fim, o Censo Demográfico, 2010 aponta que aproximadamente 23,1% das mulheres entre 15 e 64 anos são deficientes visuais. E quando avaliado a taxa de atividade da população é constatado que as mulheres, deficientes visuais e tem



a faixa etária entre 25 e 29 anos, chega aproximadamente a 70% com ocupação ou atividade de trabalho?

Com relação ao mercado de trabalho, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o ano de 2011, 29.773 de pessoas com deficiência foram contratadas, ou seja, aproximadamente 20,4 milhões de trabalhadores com pelo uma das deficiências investigadas do total de ocupados 86,4 milhões em postos de trabalho. Em contrapartida 23,7 milhões de pessoas em idade produtiva (14 anos ou mais) ainda permanecem fora do mercado de trabalho. Das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho 60,3% são homens e 41,7% são mulheres.

Conforme dados do Observatório do Mercado de Trabalho Nacional do Ministério do Trabalho e Emprego (2011), a deficiência do tipo física teve grande representatividade em 56% (16.660) das contratações no mercado de trabalho seguidas pela deficiência auditiva 22% (6.516), deficiência visual com 8,23% (2.450), intelectual com 7,95% (2.367), reabilitados com 4,57% (1.409) e múltiplas com 1,25% (371).

## **2.4 Empregabilidade e acessibilidade**

Segundo Tanaka e Manzini (2005), grande parte das empresas contratam pessoas com deficiência apenas para se adequarem as leis e justificam isso com problemas de escolaridade e inadequação de programas de treinamento para pessoas com deficiência.

Além disso, existem inúmeras crenças que são barreiras na contratação de pessoas com deficiência, são elas: baixa produtividade e qualidade, grande gasto para adaptação do local de trabalho, alto índice de absenteísmo e a visão de que pessoas com deficiência devem ser tratadas de maneira diferente dos demais (FREEDMAN e KELLER, 1981).

Porém, pode se dizer que empregabilidade para pessoa com deficiência depende da preparação da organização e não somente da qualificação da pessoa com deficiência para o trabalho a ser executado.

A autonomia de uma pessoa com deficiência está no domínio do ambiente físico e social, preservando ao máximo a sua privacidade e dignidade (SASSAKI, 2003). O autor ainda reforça a necessidade de se tornar acessível, além da estrutura arquitetônica, todos os processos, normas e regulamentos em uma comunidade clara e íntegra, chamada por ele de acessibilidade comunicacional.

Tendo isso em vista, Sasaki (2007) listou medidas necessárias para que pessoas com ou sem deficiência tenham os mesmos direitos de oportunidade dos demais, são eles:

Acessibilidade arquitetônica: sem barreiras ambientais físicas, no interior e no entorno dos escritórios e fábricas e nos meios de transporte coletivo utilizados pelas empresas para seus funcionários. b) Acessibilidade comunicacional: sem barreiras na comunicação interpessoal (face-a-face, língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual etc.), na comunicação escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila etc., incluindo textos em braile, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão, notebook e outras tecnologias assistivas para comunicar) e na comunicação virtual (acessibilidade digital). c) Acessibilidade metodológica: sem barreiras nos métodos e técnicas de trabalho (métodos e técnicas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, novo conceito de fluxograma, empoderamento etc.). d) Acessibilidade instrumental: sem barreiras nos instrumentos e utensílios de trabalho (ferramentas, máquinas, equipamentos, lápis, caneta, teclado de computador etc.). e) Acessibilidade programática: sem barreiras invisíveis embutidas em políticas (leis, decretos, portarias, resoluções, ordens de serviço, regulamentos etc.). f) Acessibilidade atitudinal: sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho (SASSAKI, 2007, p 21).

Salienta-se ainda que, a Organização Internacional do Trabalho (2006), considerando as barreiras que podem ser encontradas no processo de inserção no ambiente de trabalho da pessoa com deficiência, orienta:

Os empregadores devem assegurar a realização de adaptações ou de redesenho de ferramentas, máquinas, do espaço e das estações de trabalho e do ambiente com vista a atender às necessidades de pessoas com deficiência. Poderá incluir também ajustes na organização do trabalho, no horário de trabalho, no sequenciamento das operações, em redução de tarefas e seus elementos básicos. (OIT, 2006, p. 11).

Consequentemente, o Instituto Ethos (2006) considera que as condições de acessibilidade concedidas pelo ambiente de trabalho podem minimizar ou neutralizar as limitações causadas por uma deficiência.

### 3 METODOLOGIA

Segundo Silva e Menezes (2005, p. 9), a Metodologia tem como função mostrar como andar no “caminho das pedras” da pesquisa, para ajudá-lo a refletir e instigar um novo olhar sobre o mundo: um olhar curioso, indagador e criativo.

Richardson (2010) afirma que há uma diferença entre método e metodologia, segundo ele o método é o caminho para se chegar a determinado objetivo e a metodologia são os procedimentos e regras utilizadas por determinado método.

Ainda, de acordo com Richardson (2010), o ponto de partida de qualquer pesquisa é a meta ou objetivo, em segundo momento se desenvolve um modelo de processo que será estudado, em seguida vem a coleta de informações e por fim comparam-se os dados e o modelo de processo de avaliação.

O objeto das Ciências Sociais é histórico. Isto significa que as sociedades humanas existem num determinado espaço cuja formação social e configuração são específicas. Vivem o presente marcado pelo passado e projetado para o futuro num embate constante entre o que está dado e o que está sendo construído (MINAYO, 2002, p.13).

Ou seja, de acordo Minayo (2002, p.14) a pesquisa em Ciências Sociais “veicula interesses e visões de mundo historicamente construídas, embora suas contribuições e seus efeitos teóricos e técnicos ultrapassem as intenções de seu desenvolvimento”. Nesse mesmo sentido para Gil (2009, p.31):

[...]todo processo de pesquisa social envolve: planejamento, coleta de dados, análise e interpretação e redação do relatório. Cada uma dessas grandes etapas pode ser subdividida em outras mais específicas, dando origem a diversos esquemas.

Sendo assim, tendo como objetivo analisar a inserção de uma deficiente visual no mercado de trabalho, o presente estudo se baseará na pesquisa qualitativa, pois de acordo com Richardson (2010, p. 79), “a abordagem qualitativa de um problema [...], justifica-se, sobretudo, por ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social”.

Além disso, Minayo (2002) diz que a pesquisa qualitativa se atenta com uma realidade que não pode ser quantificada, pois trabalha com um universo de

significados, crenças, valores que correspondem a um espaço mais profundo das relações, respondendo, assim, questões muito particulares de fenômenos com um nível de realidade que não pode ser quantificado.

Saliente-se ainda, segundo Richardson, que:

[...] os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento de particularidades de comportamento dos indivíduos (2010, p.80).

Assim, conforme o objeto de pesquisa indicado, a pesquisa qualitativa se fez uma metodologia adequada ao objetivo geral do estudo que foi analisar a inserção de uma deficiente visual no mercado de trabalho. Além da abordagem qualitativa, foi proposto para o estudo a metodologia de História Oral.

Segundo Cassab e Rischeinsky, “a História Oral, como opção para se pesquisar qualitativamente, representa uma das formas qualificadas para a obtenção e a ampliação de conhecimentos nas áreas humana e social” (2004, p.25).

Além disso, de acordo com Meihy (1996, p. 40), há duas correntes que se manifestam diretamente sobre o enfoque da História Oral: as “histórias miúdas” que podem ser enquadradas no conceito de “micro história”; e os que apenas a reconhecem no circuito da “grande história”. Sendo assim, o presente trabalho está enquadrado no conceito de micro histórias, pois tem uma escala de observação reduzida e um objetivo específico que busca analisar as experiências de uma deficiente visual em sua inserção no mercado de trabalho tendo como referência os marcos teóricos, marcos legais e marcos sociais.

Cassab e Rischeinsky afirmam que:

[...] a História Oral se ocupa em conhecer e aprofundar aspectos sobre determinada realidade, como os padrões culturais, as estruturas sociais, os processos históricos ou os laços do cotidiano. Os dados para o encadeamento são obtidos através de conversas com pessoas (relatos orais) que, ao focalizarem suas lembranças pessoais, constroem também uma visão mais concreta da dinâmica de funcionamento e das várias etapas da trajetória do grupo social ao qual pertencem, ponderando esses fatos pela sua importância na vida desses indivíduos (2004, p.8).

Ou seja, as coletas de dados orais acontecem na entrevista e não se busca uniformidade. Todavia, se deve “valorizar a relação entre passado e presente, entre história e temporalidade, destaca a importância da memória para se compreender a intensa relação entre objeto e tempo nessa busca da verdade para se conhecer e criticar a realidade, descobrindo novas nuances em sua constituição” (CASSAB e RISCHEINSKY, 2004, p.19).

Sendo assim, de acordo com Meihy (1996, p.44) “[...] a história oral se ergue segundo alternativas que privilegiam os depoimentos como atenção central dos estudos. Trata-se de focalizar as entrevistas como ponto central das análises”.

Ainda, o autor afirma que a história oral pode ser feita a partir de uma pessoa, um grupo definido de pessoas ou um conjunto grande de entrevistados. Qualquer umas das três opções implica que se considere as justificativas das escolhas. Apresentando também que “[...] a história oral, diferentemente das abordagens comuns à sociologia, se preocupa com as versões individuais sobre cada fenômeno” (MEIHY, 1996, p. 70).

Dessa forma, o presente trabalho entrevistou uma deficiente visual, com objetivo de analisar o seu processo de inserção no mercado e trabalho. A entrevistada foi escolhida, pois nasceu com baixa visão, com uma doença chamada catarata congênita e desde o início foi alfabetizada em braile, perdeu completamente a visão aos 11 anos.

Foi a primeira pessoa da família com deficiência visual. Atualmente é casada, também, com um deficiente visual e tem dois filhos com baixa visão. É a única pessoa com problemas visuais no atual local de trabalho, além de já ter trabalhado em outras quatro empresas de diferentes ramos.

Além disso, o fato da pesquisadora conhecer a entrevistada e sua história, além de ter fácil acesso a ela. A pesquisadora aprecia a história da entrevistada e a forma como ela supera os desafios diários. Ela tem um jeito diferente de olhar a vida, transformando cada desafio em um aprendizado. Ao longo dessa pesquisa, a entrevistada relatou como foi o processo de inserção e admissão nas empresas que trabalhou e trabalha.

Segundo Gil (2009), entrevista pode ser definida como uma técnica ou instrumento em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obter dados relevantes para o seu estudo.

Enquanto técnica de coleta de dados, a entrevista é bastante adequada para a obtenção de informações acerca do que as pessoas sabem, creem, esperam, sentem ou desejam, pretendem fazer, fazem ou fizeram, bem como acerca de suas explicações ou razões a respeito das coisas precedentes (SELLTIZ, 1967, p.273 apud GIL, 2009, p.109).

Gil (2009, p.111) afirma que “a entrevista é seguramente a mais flexível de todas as técnicas de coleta de dados de que dispõem as ciências sociais. Daí porque podem ser definidos diferentes tipos de entrevistas, em função de seu nível de estruturação”.

Sabendo que há diferentes tipos de entrevista, em análise o mais adequado para o presente estudo é a entrevista guiada. Pois de acordo com Richardson (2010, p.212).

A entrevista guiada é utilizada particularmente para descobrir que aspectos de determinada experiência produzem mudanças nas pessoas expostas a ela. O pesquisador conhece parcialmente os aspectos que deseja pesquisar e, com base neles, formula alguns pontos a tratar na entrevista.

Sendo assim, o entrevistado tem a liberdade de expressar-se como ele quiser, guiado pelo entrevistador, “[...] o entrevistador pode ter uma ideia geral do tema da entrevista, mas o que interessa é o aprofundamento do entrevistado” (RICHARDSON, 2010, p.214).

Portanto, este estudo no âmbito das Ciências Sociais está caracterizado como uma pesquisa qualitativa descritiva explicativa, tendo como método de pesquisa a História Oral e instrumento de coleta de dados a entrevista guiada que teve como objetivo abordar os seguintes tópicos que também são as categorias para análise categorial: Processo de admissão das empresas; Acessibilidade e Dificuldades; e Adequações às limitações.

## 5 APRESENTAÇÃO DOS DADOS OBTIDOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi realizada na cidade de Pato Branco/Paraná, no dia 27 de agosto de 2019, sendo classificada como qualitativa descritiva explicativa, utilizando como metodologia história oral e instrumento de coleta de dados entrevista guiada, contendo apenas questões abertas e seguindo tópicos previamente estabelecido.

Esta pesquisa é considerada qualitativa, pois se atenta a uma realidade que não pode ser quantificada, pois trabalha com um universo de significados, crenças, valores que correspondem a um espaço mais profundo das relações, respondendo, assim, questões muito particulares de fenômenos com um nível de realidade que não pode ser quantificado (MINAYO, 2002).

Diante disso, foi utilizado a metodologia de História Oral, pois “se ocupa em conhecer e aprofundar aspectos sobre determinada realidade, como os padrões culturais, as estruturas sociais, os processos históricos ou os laços do cotidiano. Os dados para o encadeamento são obtidos através de conversas com pessoas (relatos orais)” (CASSAB e RISCHEINSKY, 2004, p.8).

Para isso, foi utilizado como instrumento de coleta de dados a entrevista, pois é considerada “bastante adequada para a obtenção de informações acerca do que as pessoas sabem, creem, esperam, sentem ou desejam, pretendem fazer, fazem ou fizeram, bem como acerca de suas explicações ou razões a respeito das coisas precedentes” (SELLTIZ, 1967, p.273 apud GIL, 2009, p.109).

Portanto, a entrevista foi feita com uma deficiente visual, escolhida por ser antiga colega de trabalho da pesquisadora. A entrevistada é uma mulher, deficiente visual e tem 31 anos. Há 3 anos trabalha em uma instituição financeira como assistente administrativo.

A sua história de vida se inicia em Pato Branco – PR, ela nasceu com deficiência visual, mais especificamente com catarata congênita, depois desenvolveu um glaucoma. Teve baixa visão até os onze anos, mas desde o início foi alfabetizada no braile.

Segundo Alexandrino (2016), a deficiência visual é considerada uma limitação sensorial que pode atingir uma gravidade a ponto de anular a capacidade de



ver, podendo abranger vários graus de acuidade visual. O IBGE (2010), mostrou que no Brasil existem aproximadamente 6,5 milhões de pessoas com este tipo de deficiência, o que corresponde a mil pessoas com cegueira e 6 milhões de pessoas com visão baixa. Inclusive, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2018), relatou que pessoas com deficiência visual ocupam a terceira colocação no percentual do quantitativo de deficientes empregados, uma porcentagem baixa de 15,2% comparando ao primeiro lugar ocupado pela deficiência física com um percentual de 47,3%.

Em suma, o presente trabalho teve como objetivo analisar as barreiras para a inserção de uma deficiente visual no mercado de trabalho em Pato Branco - PR. A discussão foi dividida em três principais tópicos, são eles: Processo de admissão das empresas, Acessibilidade e Dificuldade; e Adequação às limitações.

### **5.1 Admissão das empresas**

Deve-se Com a Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.146/2015) e a Lei 8.213 (1991), artigo 93, que regula a obrigatoriedade das empresas com 100 ou mais empregados preencherem seus quadros com 2% a 5% dos cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, ficou claro o apelo do Estado para a sociedade por inclusão de Pessoas com Deficiência ao mercado de trabalho.

Segundo Simonelli e Jackson Filho (2017), mesmo com a legislação determinando a obrigatoriedade da contratação, as empresas nem sempre atendem as normas, o que provoca a aplicação de penalidades recorrentes pelos órgãos de fiscalização. Por consequência disso a inclusão no mercado de trabalho se torna ainda mais difícil para as pessoas com deficiência visual, em relação as outras (SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015).

Os relatos se iniciaram com a entrevistada afirmando que:

[...] a parte de emprego para pessoas com deficiência visual é bem complicada, porque as empresas preferem contratar qualquer deficiência menos a visual. Porque eles têm aquela visão de que a gente vai se machucar a qualquer momento, que a gente vai cair, que a gente vai bater e isso acaba gerando um medo da empresa ter um prejuízo (ENTREVISTA, 2019).

Quando na verdade a realidade é outra:

[...] eles acham que vão ter que mudar o ambiente inteiro para nos receber e não é assim, a gente não precisa dessas mudanças nenhuma, a gente só precisa que mostre para nós por exemplo onde é o banheiro, não precisa adaptar o caminho até o banheiro, é só mostrar onde fica (ENTREVISTA, 2019).

Na área trabalhista o Brasil possui uma legislação bastante abrangente que garante às pessoas com deficiência o acesso ao mercado de trabalho. A Constituição Brasileira de 1988 e a Lei 8.213 de 24 de julho de 1991 são os principais documentos que garantem às pessoas com deficiência o direito de acesso ao mercado de trabalho público e privado.

Tendo uma legislação que regulamenta e garante as pessoas com deficiência o acesso ao mercado de trabalho, durante a entrevista percebemos uma preocupação dos contratantes referente as adaptações necessárias para a empregabilidade da pessoa com deficiência. Segundo a entrevistada (2019), “a preocupação de todos de sempre é a questão de acessibilidade, de mudanças, do que eu precisava para adaptação e tudo mais”.

Porém a Lei 10.098, Art. 1º (2000), “estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida”, o que nos faz refletir que se as empresas cumprissem a lei que garante acessibilidade e se houvesse uma fiscalização frequente, o processo de admissão e inclusão de deficiente no mercado de trabalho seria algo mais simples e com menos obstáculos.

Sendo assim, com muitos obstáculos ainda existentes na sociedade, grande parte das empresas contratam pessoas com deficiência apenas para se adequarem as leis e justificam isso com problemas de escolaridade e inadequação de programas de treinamento para pessoas com deficiência (TANAK E MANZINI, 2005).

No entanto, em 1991 foi criada a Lei nº 8.213, que na Seção VI, Subseção II, Art. 89, dá o direito “às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a

(re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive”.

Podemos observar aqui que mesmo com todas as leis e amparos para a inserção de deficiente no mercado de trabalho a sociedade atual ainda sofre com reflexos de crenças enraizadas no decorrer da história, no qual as pessoas com deficiência eram tratadas de formas diferentes de acordo com a cultura do local.

Segundo Aranha (2001), a inclusão pode ser fundamentada pelo princípio do reconhecimento da diversidade na vida em sociedade, o que garantiria oportunidade a todos os indivíduos, independentemente de suas peculiaridades. Sendo assim, Saddaki (1997) afirmou que a inclusão consiste em um processo bilateral, no qual as pessoas excluídas e a sociedade buscam solucionar problemas, tomar decisões e tornar realidade o equilíbrio de oportunidades para todos.

Segundo a entrevistada, “as pessoas têm uma visão olhando de fora, e quando a gente tá convivendo acabam formando outra concepção, eles acabam percebendo que a gente é capaz. Mas quando eles dão a oportunidade de a gente mostrar isso, porque tem muito lugar que não dá”.

Ainda sobre a percepção das pessoas no ambiente de trabalho a entrevistada relatou que no seu primeiro emprego:

[...] a minha gestora era um pouco preconceituosa, ela não acreditava muito na minha capacidade, enfim. Mas depois que ela viu que eu conseguia fazer, que eu conseguia desempenhar foi embora (ENTREVISTADA, 2019).

Em virtude de atitudes e experiências como essa podemos perceber que a grande insegurança dos gestores está no não conhecimento ou na não convivência com pessoas com deficiência, pois assim percebemos que o preconceito vem do não conhecimento da realidade e da capacidade da pessoa com deficiência de exercer a sua função com êxito.

Os direitos das pessoas com deficiência enfrentam obstáculos desde os tempos remotos, até os dias atuais, visto que a sociedade ainda considera a deficiência como uma incapacidade, tendo uma impertinência grosseira em razão do preconceito com que ainda são obrigados a conviverem (ZEFERINO, 2019).

Durante a entrevista recebemos o relato da dificuldade passada na contratação do segundo emprego da entrevistada, ela contou que no setor que ela havia sido contratada para trabalhar:

[...] a gestora disse que não me queria lá, que não queria que eu ficasse lá porque não tinha o que eu fazer, que eu não ia conseguir, e aí a gestora de um outro setor, que era um setor a parte do call center, falou que ela queria que eu fosse para o setor dela. Eu fui e lá eles me passaram muita coisa, tinha muita coisa atrasada pra fazer e eu consegui em duas semanas colocar em dia, coisas que faziam meses que estavam atrasadas [...] pra eles foi assim um choque de realidade digamos assim, eles viram, eles perceberam que eu era capaz, que eu conseguia e que eu não precisava de nada de diferente pra fazer (ENTREVISTADA, 2019).

Neste sentido, Simonelli e Jackson Filho (2017) relataram que, nas empresas, esta conduta pode ser verificada na postura da organização ao excluir as deficiências consideradas mais severas da contratação; na atitude dos gestores ao indicarem vagas com pouca complexidade para preenchimento pela pessoa com deficiência e na conduta dos colegas ao tratarem com indiferença outros funcionários com deficiência.

Durante a entrevista foi questionado sobre a opinião da entrevistada qual seria a solução na percepção dela para que mudasse o preconceito e a percepção dos gestores e das empresas no geral.

A solução, primeiramente, é as pessoas entenderem que a pessoa com deficiência ela é só a pessoa com deficiência, ela é uma pessoa normal como qualquer outra [...] então eu acho que o primeiro passo é a gente conscientizar os empresários, conscientizar os gestores, conscientizar os entrevistadores de que a gente é capaz, de que a gente consegue, e que a gente só precisa da oportunidade para mostrar isso (ENTREVISTADA, 2019).

Ou seja, podemos considerar como uma solução dar voz e espaço para as pessoas com deficiência, enquanto essas pessoas não forem inseridas nos espaços que já são direito delas, ainda haverá pessoas com pouca informação e com preconceitos por não conhecerem a realidade e tratar essas pessoas como inválidas ou incapazes de ocuparem os seus devidos lugares na sociedade.

Na percepção da entrevistada “a gente tem isso em lei, direito de trabalhar, exercer a função e não estar lá só prá estar, só pra estar ocupando lugar, só pra estar

batendo ponto ou só porque tem a cota e eles precisam de cumprir pra não serem multados, isso é o que muitas empresas fazem”.

Isso ocorre por crenças que são barreiras na contratação de pessoas com deficiência, são elas: baixa produtividade e qualidade, grande gasto para adaptação do local de trabalho, alto índice de absenteísmo e a visão de que pessoas com deficiência devem ser tratadas de maneira diferente dos demais (FREEDMAN e KELLER, 1981).

Todavia, por outro lado, recebemos o relato de uma empresa realmente preocupada com o bem-estar da entrevistada e que nos mostra que o mercado de trabalho está evoluindo:

Eles compraram o software de voz para mim, eles iam colocar a linha tátil lá dentro pra eu me locomover tranquila, porque era um ambiente bem aberto assim, bem grande. Eu achei a questão da acessibilidade que eles trabalharam muito bem, aceitaram muito bem (ENTREVISTADA, 2019).

A Lei nº 13.146, de julho de 2015, que teve como intuito incluir a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania

Assim, percebesse um avanço e isso é o resultado de uma luta de inúmeras pessoas que contribuíram de alguma forma para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e no reconhecimento da igualdade de seus direitos.

O sentido do trabalho para as pessoas com deficiência envolve questões como sobrevivência, ser útil à sociedade como trabalhadores e pessoalmente (BURCHERT, OLIVEIRA E ZILLOTTO, 2018).

É realmente necessário o deficiente sentir a sua importância dentro da sociedade e tivemos um relato sobre a Empresa C em que a entrevistada trabalhou:

Eu me senti mais útil, mais valorizada, eu achei assim uma coisa bem legal da minha gestora que quando eu consegui colocar tudo em ordem tudo em dia as coisas que estavam tudo atrasada e tal, ela me parabenizou, ela reconheceu que eu fiz, eu como ser humano eu como pessoa (ENTREVISTADA, 2019).

O artigo 27, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, das Nações Unidas, reconhece: O direito das pessoas com deficiência de trabalhar, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Este direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceito no mercado laboral em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.

Todavia, isso ainda tem sido uma barreira que necessita ser superada, a conquista de ter um trabalho, de ser cidadão, pois ainda existe um preconceito quando falamos de inclusão escolar, de trabalho e social. São atitudes que devem ser superadas para que haja a possibilidade do convívio com a diversidade da sociedade.

As Leis criadas para a inclusão de deficientes no mercado de trabalho não são cumpridas com seu devido valor, é fácil perceber durante a entrevista que duas das quatro empresas que a entrevistada trabalhou a contrataram apenas para ocupar um percentual e não uma função. E até mesmo na empresa que a contratou e estava preocupada a sua inclusão percebemos uma resistência dos funcionários para auxiliar e colaborar para a entrevistada exercer a sua função.

Segundo Maccali et al. (2015), práticas de Recursos Humanos são extremamente importantes para que a pessoa com deficiência gere bons resultados e sua inclusão ocorra de forma satisfatória. Coutinho, Rodrigues e Passerino (2017), afirmam que a ausência de estratégias para tornar acessíveis as funções a serem realizadas resulta em obstáculos para o conhecimento e o crescimento profissional dos trabalhadores.

De acordo com esses autores, a inviabilidade do trabalhador 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.

## 5.2 Acessibilidade e dificuldade

Segundo Dill (2001), o desemprego é um dos maiores problemas identificados no início do século XXI e a consequente exclusão social. A qualificação da pessoa com deficiência para o mercado de trabalho exige a construção de programas específicos que tenham como principal objetivo a adoção de práticas que possibilitem a entrada dessas pessoas no mercado de trabalho de forma competitiva (TANAKA; RODRIGUES, 2003).

O preconceito e a discriminação representam grande obstáculo à inclusão, dificultando a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas privadas, que classificam esta ação como um complicador na relação com o cliente (SILVA, PRAIS E SILVEIRA, 2015).

Durante a pesquisa percebemos que a dificuldade para a qualificação da pessoa com deficiência vem desde a escola.

Sofri bastante na escola porque não tinha materiais adaptados, não tinha professor qualificado. Os professores falavam que não sabiam como trabalhar comigo, que não tinham material, que eu tinha que fazer prova e trabalho em dupla porque eles não tinham adaptado a prova para eu fazer (ENTREVISTADA, 2019).

Ainda sobre as dificuldades encontradas na escola ela relatou que “o principal problema na escola foi a questão de material mesmo, material e preconceito em geral que a criança tem, não adianta, isso é inevitável”. “A barreira profissional determinada pela falta de escolaridade e qualificação é considerada como um fator diante da diversidade de barreiras que por vezes desestimulam tanto a Pessoa com Deficiência a trabalhar quanto à empresa em se adaptar” (CAZINI, 2013, pág. 13).

Segundo Sasaki (2003), a pessoa com deficiência precisa estar no domínio do ambiente físico e social para que seja preservado ao máximo a sua privacidade e dignidade. Porém, percebemos que isso não aconteceu durante a trajetória escolar da entrevistada, havia uma falta de preparo tanto no ambiente quanto dos profissionais para que a inclusão ocorresse de forma efetiva.

Inquestionavelmente, há uma falta de estímulos em instituições que proporcionam a formação, habilitação, reabilitação e inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o que acarreta a pequena participação de deficientes no mercado de trabalho. É necessário que tenha adequação e avanços para que ocorra a inserção de deficientes e existam ganhos organizacionais, sociais ou individuais (SILVA, 2008).

Passando para o mercado de trabalho as dificuldades relatadas estão na acessibilidade dos sistemas utilizados pelas empresas. Em relato a entrevistada contou sobre a Empresa B em que trabalhou, “iam mudar o sistema da empresa e o meu computador, meu leitor de tela simplesmente não lia nada do sistema e eles tentaram de tudo quanto é forma para fazer funcionar e não, eu não ia conseguir trabalhar no sistema deles lá de jeito nenhum aí eu optei por sair”.

O artigo “Trabalho e deficiência: Reflexões sobre as dificuldades da inclusão social”, escrito por João Roberto de Souza-Silva; Débora Diegues e Sueli Galego de Carvalho (2012, pág. 30), aborda o seguinte: “A baixa escolaridade e qualificação desta população estão relacionadas com a falta de acesso desta população às políticas públicas de inclusão e programas de treinamento e capacitação profissional”.

A educação e a empregabilidade para pessoa com deficiência dependem da preparação das organizações e não somente da qualificação e adaptação da pessoa com deficiência para as tarefas e trabalho a ser executado.

Não apenas há a discriminação no ambiente escolar como também no mercado de trabalho se tornou visível, pois as pessoas têm pouco conhecimento e não buscam entender mais sobre as necessidades de uma pessoa com deficiência. Durante a entrevista recebemos o relato do processo de admissão da Empresa C em que a entrevistada trabalho:

[...] aconteceu uma coisa bem engraçada porque era para eu ter ido trabalhar lá um ano antes e eu fui fazer entrevista, a pessoa que me entrevistou foi bem preconceituosa, nem me entrevistou para falar bem a verdade, foi bem complicado. E no ano seguinte eles precisavam de uma pessoa com deficiência e não tinham, aí eles chamaram o meu marido e como ele trabalha e me indicou e eu mandei meu currículo e ela me chamou para a entrevista e já foi totalmente diferente a entrevista (ENTREVISTADA, 2019).



Além da discriminação tivemos relatos de empresa preocupada apenas com o preenchimento da cota e não com a real inserção da deficiente no mercado de trabalho, ficou evidente que ela havia sido contratada para preencher uma porcentagem exigida pela legislação e não pelo real apelo das leis.

[...] me chamaram com a proposta de eu entrar no pós-vendas, fazer um pós-vendas, a gente teria que montar um pós-vendas porque não tinha uma estrutura de pós-vendas ali ainda e eu teria que desempenhar essa função, a eu tenho curso na área de telemarketing, coisa assim, então eles achavam que eu me comunico bem, e seria ideal assim, por pós-vendas. Eles já tinham tentado montar isso uma época e não tinha dado certo e eu entrei lá com essa proposta, só que assim, eu não desempenho isso hoje, porque não me deram a oportunidade, não foi montado esse pós-vendas, sempre foi ficando prá depois, porque um dia era muito corrido, outro porque era fechamento do ano, outro porque era início do ano, e isso já faz quase dois anos que eu estou lá na mesma, digamos assim. Então eu fico lá praticamente sem fazer nada, já tentei, já conversei várias vezes com a gestora, já conversei, já chamei, já expliquei, já pedi, já implorei, já fiz de tudo já e não obtive nenhum reconhecimento da parte deles, nem uma vontade, eu não vejo vontade deles assim. Eles estão comigo ali por causa da cota, falar bem o que é (ENTREVISTADA, 2019).

A Constituição Federal veta a discriminação no tocante a salários e critérios de admissão para os trabalhadores com qualquer tipo de deficiência (art. 7, XXXI) e instituiu a reserva de 20% de cargos e empregos públicos para PNE's (art. 37, VIII). Já a Lei 8.213/91 (art. 93), a chamada Lei de Cotas, estabeleceu que todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários devem preencher entre 2 e 5% de suas vagas com trabalhadores que tenham algum tipo de necessidade especial. Esse percentual varia em função do número de funcionários da instituição: empresas com até 200 funcionários devem ter 2% de suas vagas preenchidas por PNE's; entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4%; empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das vagas.

Segundo Brito (2010), a exigência para que o dispositivo legal seja cumprido se dá no dia a dia da seguinte maneira: A) Fiscalização, que é realizada pelo Ministério do Trabalho que atua por intermédio de seus inspetores que podem, diante da constatação do não cumprimento das cotas, firmar com a empresa um termo de compromisso, a ela concedendo o prazo de 120 dias para regularizar a situação; B) Não cumprido o termo, segue-se a autuação, com encaminhamento do respectivo

auto para o Ministério Público do Trabalho que ajuíza, em face da empresa, a ação civil pública.

A discriminação no mercado de trabalho é visível, pois as pessoas têm pouco conhecimento e não buscam entender mais sobre as necessidades de uma pessoa com deficiência. Durante a entrevista recebemos o relato do processo de admissão da Empresa C na qual a entrevistada trabalhou,

Quando questionada sobre a solução, a entrevistada nos traz uma reflexão importante:

Eu sempre digo assim, que quem tem que se adaptar ao deficiente é a empresa e não é o deficiente que tem que se adaptar à empresa. É a empresa que se adapta ao deficiente, assim como é a escola que se adapta ao aluno com deficiência, é a empresa que tem que se adaptar, então eles têm que adaptar, eles têm que inovar, porque o sistema deles é muito velho, muito antigo, e é um sistema que nenhum software de voz lê. Então a partir do momento que eles querem trabalhar com a inclusão, que eles querem ter uma pessoa inclusa lá dentro eles têm que mudar o sistema deles. Então o principal ponto que eu vejo para eu conseguir desempenhar uma função lá dentro satisfatória pra mim e pra eles né, porque é péssimo você se sentir inútil num lugar (ENTREVISTADA, 2019).

Sendo assim, percebemos que a contratação de pessoas com deficiência ainda é uma questão que deve ser mudada em nosso País, devido ao comportamento inapropriado das empresas que não cumprem o que a lei determina.

### **5.3 Adequação às limitações**

Adequação às limitações é um fator importante para a inserção de deficiente visual na sociedade em geral, quanto menos obstáculos a pessoa com deficiência encontrar no decorrer da vida, mais autonomia eles terão e a sua privacidade e dignidade estarão preservadas.

Durante a entrevista foi perguntado sobre como foi a aceitação das limitações quando a deficiente visual perdeu completamente a visão aos 11 anos e ela nos relatou que:

[...] tive que reaprender algumas coisas que eu ainda fazia com aquele restinho de visão a fazer sem a visão, né. Com o tempo tive que aceitar a bengala [...] Eu comecei a usar porque insistiam na escola, fazia aula de

mobilidade, mas pra mim era uma vergonha, aquilo era um rótulo, era mais uma coisa assim que “as pessoas vão me olhar e vão saber que eu não enxergo” (ENTREVISTADA, 2019).

Entende-se a preocupação da entrevistada, quando criança, com relação as pessoas perceberem a sua deficiência por causa do uso da bengala vem por consequência de um preconceito que já vinha ocorrendo nos ambientes em que ela frequentava. Segundo Strijker (2003, p.167):

[...] na sociedade a qual vivenciamos existem inúmeros problemas. Entre estes se destacam: os preconceitos que rejeitam a minoria e todas as formas de diferenças, os ambientes físicos restritivos, os discutíveis padrões e normalidades, os objetos e outros bens fisicamente inacessíveis, os pré-requisitos destinados apenas à maioria aparentemente homogênea, a desinformação sobre deficiência e direitos, as práticas discriminatórias em praticamente todos os setores da atividade humana.

Sendo assim, podemos perceber claramente durante a entrevista quando relatado sobre a Empresa A:

[...] ela tinha algumas preocupações em relação a adaptação, e tal, e eu falei que a única coisa seria o computador com o leitor de tela né, para utilização. Mas tive que sair devido a essa condição de que eu não poderia fazer serviço de banco [...] o obstáculo colocado foi esse mesmo, que aí ela acabou me mandando embora porque a outra pessoa ficaria o dia inteiro e faria o serviço que eu não poderia fazer e infelizmente a gente tem que admitir que tem coisas que não tem como né (ENTREVISTADA, 2019).

Segundo Barbosa (2006), o trabalhador passou a ser a peça fundamental no sistema produtivo, logo, quanto maior a adaptação e a autossatisfação no trabalho, maior a qualidade do serviço prestado. Mas ainda percebemos falhas nessa valorização do trabalhador, seja ele deficiente ou não. Um outro relato sobre a empresa B, nos faz refletir sobre as resistências do empregador para com o empregado.

[...] lá eu tive um pouco mais de resistência por parte da empresa, teria que comprar o software de voz e eles não quiseram, já foi um pouco mais complicado assim [...] foi o motivo pelo qual eu também tive que sair, porque eles iam mudar o sistema da empresa e o meu computador, meu leitor de tela simplesmente não lia nada do sistema e eles tentaram de tudo quanto

é forma lá pra fazer funcionar e não, eu não ia conseguir trabalhar no sistema deles de jeito nenhum, então eu optei por sair (ENTREVISTADA, 2019).

Porém, segundo Cazini (2013), os desafios das empresas em relação a inserção de pessoa com deficiência no mercado de trabalho vão além do cumprimento legal e chega ao investimento na inclusão e desenvolvimento dos recursos humanos para, além de adaptar o deficiente, tornar o ambiente corporativo um lugar totalmente compatível à sua limitação proporcionando ao portador de deficiência, condições sadias, confortáveis e igualitárias de trabalho.

Segundo Silva (2018), as escolas modernas de administração buscam atender todos os fatores necessários buscando valorizar o capital humano como sua principal riqueza, sendo assim, as empresas do século XXI precisam buscar se adaptar para atender todas as demandas da sociedade e do mercado sem perder o foco, missão e objetivos próprios.

Bem como foi exposto sobre a Empresa C, que durante a contratação a Entrevistada conta: “eles compraram o software de voz para mim, eles iam colocar a linha tátil lá dentro para eu me locomover tranquila, porque era um ambiente bem aberto, bem grande. Eu achei a questão da acessibilidade que eles trabalharam muito bem e aceitaram muito bem”.

As organizações necessitam investir na inclusão e no aperfeiçoamento de recursos humanos, para que o ambiente proporcione condições igualitárias as pessoas com deficiência e se torne um lugar compatível com as limitações dos mesmos. Até porque, durante a entrevista ficou exposto que o que se espera do empregador, com relação à adaptação e acessibilidade, é assistência e bom senso.

Durante o relato sobre a Empresa D a entrevistada conta que foi contratada para atuar na área de pós-vendas, que seria um setor novo na empresa, porém isso nunca ocorreu:

[...] fico lá praticamente sem fazer nada, já tentei, já conversei várias vezes com a gestora, já conversei, já chamei, já expliquei, já pedi, já implorei, já fiz de tudo já e não obtive nenhum reconhecimento da parte deles, nem

uma vontade, eu não vejo vontade deles assim. Eles estão comigo ali por causa da cota, falar bem o que é (ENTREVISTADA, 2019).

No entanto, qualquer tipo de inclusão de minorias no meio corporativo exige uma responsabilidade social organizacional que não se resume apenas no cumprimento legal e preenchimento de cotas (DIAS, 2008). Há um descaso e uma falta de responsabilidade e sensibilidade vindo da Empresa D, ao contratar uma pessoa com deficiência é necessário levantar questões importantes que podem impactar a empresa. Uma pessoa com deficiência necessita de um ambiente de trabalho e treinamento adequados, condições favoráveis e adequações físicas quando necessário.

Por fim, gerir adequadamente as pessoas implica pensar as pessoas como geradoras de conhecimento, com potencialidades e competências que devem ser direcionadas e coletivamente organizadas (SANTOS, 2004, p.147).

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo permitiu conhecer a realidade da inserção e uma deficiente visual no mercado de trabalho na cidade de Pato Branco/PR e como as empresas se disponibilizam para que isso ocorra de forma eficaz, preservando os direitos deles como cidadão e buscando o desenvolvimento profissional.

Foi possível identificar que contratar uma pessoa com deficiência apenas para atender as medidas estabelecidas pela lei não soluciona a desigualdade e o preconceito que essas pessoas ainda sofrem na sociedade.

A pesquisa analisou como a inclusão de uma deficiente visual ocorreu em quatro organizações nas quais ela trabalhou. Percebeu-se que ainda existe resistência por parte das empresas quanto à contratação e a acessibilidade no trabalho com as pessoas com deficiência, devido à falta de compreensão desta realidade.

Durante o estudo foi relatado em entrevista que as empresas estão preocupadas apenas com o preenchimento da cota e não com a real inserção da deficiente no mercado de trabalho, ficou evidente a contratação apenas para preencher uma porcentagem exigida pela legislação e não pelo real apelo das leis. Também, a discriminação no mercado de trabalho se tornou visível, pois as pessoas têm pouco conhecimento e não buscam entender mais sobre as necessidades de uma pessoa com deficiência.

Sendo assim, concluiu-se que as estruturas não são uma barreira para a inserção de deficiente visual no mercado de trabalho, mas sim as tecnologias que nem sempre são acessíveis e a resistência do empregador com a falta de conhecimento e sensibilização para com a pessoa com deficiência.

Além disso, a educação e a empregabilidade para a pessoa com deficiência dependem da preparação das organizações e não somente da qualificação e adaptação da pessoa com deficiência para as tarefas e trabalho a ser executado.

Com os marcos históricos foi possível perceber que a história de como os deficientes eram tratados pela sociedade antigamente ainda se reflete na sociedade atual. E com os marcos legais ficou notório que as cotas estipulados por leis são um

apelo à sociedade para correção da desigualdade que exclui e marginaliza seus cidadãos em minoria.

A inclusão da pessoa com deficiência deve ser realizada desde o início da sua vida em sociedade, deve-se qualificar e capacitar os professores garantindo à pessoa com deficiência uma educação eficaz, para que eles possam se relacionar e socializar desde cedo de forma igualitária e para que o preconceito enraizado e a resistência sejam superados.

Finalizando este trabalho, sugere-se uma pesquisa sobre métodos de recursos humanos para que a pessoa com deficiência seja inserida no ambiente de trabalho de forma justa e igualitária. Técnicas de recursos humanos podem auxiliar na inclusão da pessoa com deficiência, trabalhando diretamente com os colaboradores, ressaltando as mudanças que a inclusão pode trazer para a empresa e transmitindo conhecimento sobre a pessoa com deficiência, suas capacidades e limitações.

Por fim, será relatado sobre os benefícios que esta pesquisa trouxe para a acadêmica e para a entrevistada. A acadêmica trabalhou com a entrevistada durante um tempo e essa experiência a fez rever algumas crenças e visões limitadas. A convivência com uma deficiente visual fez com que a acadêmica estourasse uma bolha em que estava inserida para questionar e olhar para questões da sociedade que antes não eram notadas.

Trabalhar oito horas por dia ao lado de uma pessoa com deficiência que passava todo o seu período de trabalho ociosa por falta de interesse dos gestores a fez questionar do porquê uma pessoa com deficiência era tratada como incapaz. Realizar essa pesquisa fez com que pudesse enxergar uma quantidade de preconceitos inseridos na sociedade e responder vários questionamentos sobre como era o tratamento com pessoas com deficiência. A realização desse trabalho é poder estar transmitindo um novo olhar para com a pessoa com deficiência, para que todos tenham seu lugar de direito na sociedade.

Inclusive, para a entrevistada compartilhar as experiências vividas no mercado de trabalho entregou informações válidas que podem fazer com que as empresas

vejam com mais clareza o processo de admissão de uma pessoa com deficiência e quais as falhas existentes nele. Além disso, durante a pesquisa podemos observar pontos necessários para que as empresas entreguem um ambiente mais confortável para pessoas com deficiência.

A entrevista é uma forma de tomar posse da própria narrativa, a entrevistada deu voz a sua história e esse roteiro a entrega mais confiança para lidar com os próximos desafios, pois durante a entrevista ela olha para si e reconhece a própria jornada.



## REFERÊNCIAS

BRAGANÇA, S.; PARKER, M. **Igualdade nas Diferenças**: os Significados do "Ser Diferente" e suas repercussões na sociedade. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2009.

BRASIL. **LEI nº 13.146 de 6 de julho de 2015**, Brasília, DF, jul 2015. Disponível em:

< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)>.

Acesso em: 30 out. 2018.

BRASIL. **LEI nº 12.764 de 27 de dezembro de 2012**, Brasília, DF, dez 2012.

Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm)>.

Acesso em: 30 out. 2018.

BRASIL. **DECRETO nº 7.612 de 12 de novembro de 2011**, Brasília, DF, nov

2011. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm)>. Acesso em: 30 out. 2018.

BRASIL. **LEI nº 12.435 de 6 de julho de 2011**, Brasília, DF, jul 2011. Disponível em:

< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12435.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12435.htm#art1)>.

Acesso em: 30 out. 2018.

BRASIL. **DECRETO nº 6.949 de 25 de agosto de 2009**, Brasília, DF, ago 2009.

Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em: 30 out. 2018.

BRASIL. **DECRETO nº 5.904 de 21 de setembro de 2006**, Brasília, DF, set 2006.

Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/Decreto/D5904.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Decreto/D5904.htm)>. Acesso em: 30 out. 2018.

BRASIL. **DECRETO nº 5.626 de 22 de dezembro de 2005**, Brasília, DF, dez 2005.

Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm)>. Acesso em: 30 out. 2018.

BRASIL. **DECRETO nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004**, Brasília, DF, dez 2004.

Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)>. Acesso em: 30 out. 2018.

BRASIL. **LEI nº 10.436 de 24 de abril de 2002**, Brasília, DF, abr 2002. Disponível

em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10436.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm)>. Acesso em: 30 out. 2018.

BRASIL. **DECRETO nº 3.956 de 8 de outubro de 2001**, Brasília, DF, out 2001.

Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2001/d3956.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm)>. Acesso em: 30 out. 2018.

BRASIL. **LEI nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000**, Brasília, DF, dez 2000.

Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm)>. Acesso em: 30 out. 2018.

BRASIL. **LEI nº 10.048 de 8 de novembro de 2000**, Brasília, DF, nov 2000.

Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10048.htm) >. Acesso em: 30 out. 2018.

BRASIL. **DECRETO nº 3.298 de 24 de dezembro de 1999**, Brasília, DF, dez 1999.

Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 30 out. 2018.

BRASIL. **LEI nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996**, Brasília, DF, dez 1996.

Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm) >. Acesso em: 30 out. 2018.

BRASIL. **LEI nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993**, Brasília, DF, dez 1993.

Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742.htm)>. Acesso em: 30 out. 2018.

BRASIL. **LEI nº 8.213 de 24 de julho de 1991**, Brasília, DF, jul 1991. Disponível em:

< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 30 out. 2018.

BRASIL. **LEI nº 7.853 de 24 de outubro de 1989**, Brasília, DF, out 1989. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm)>. Acesso em: 30 out. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRUMER, Anita. Saindo da escuridão: perspectiva da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual. **Sociologia**: Porto Alegre, ano 6, nº 11, jan/jun 2004, p. 300-327.

CASSAB, Latif Antonia. RISCHEINSKY, Aloísio. Indivíduo e Ambiente: A Metodologia de Pesquisa da História Oral. **Revista do Instituto de Ciências Humanas e da Informação**. Volume 16. Rio Grande do Sul, 2004.

CAZINI, Janaina. Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoa com Deficiência: um estudo de múltiplos casos no setor industrial da cidade de Ponta Grossa. 2013. 93 f. **Dissertação** (Mestrado em Engenharia da Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2013.

COUTINHO, Kátia Soares; RODRIGUES, Graciela Fagundes; PASSERINO, Líliliana 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. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382017000200261&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382017000200261&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 10 ago. 2021.

INSTITUTO ETHOS. **Rede Ethos de Jornalismo**. Publicação do Instituto Ethos de Empresa e Responsabilidade Social. São Paulo, 2006.

FAGNONI, Eduardo. **Política Social no Brasil (1964-2002): Entre a Cidadania e a Caridade**. Campinas, 2005.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **A pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006.

FREEDMAN, S. M.; KELLER, R. T. The handicapped in the workplace. **Academy of Management Review**, v. 6, n. 3, 1981.

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](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-30982014000200008&script=sci_arttext). Acesso em: 10 set. 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas S. A., 2009.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 4 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. v. 2.

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. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712015000200157&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712015000200157&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 10 set. 2021.

MEIHY, José Carlos Sebe Bom. **Manual da história oral**. 4.ed. São Paulo: Loyola, 1996.

MINAYO, Maria Cecília de S. **Pesquisa Social: Teoria, Métodos e Criatividade**. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

NERES, Celi Corrêa.; CORRÊA, Nesdaete Mesquita. O Trabalho como Categoria de Análise na Educação do Deficiente Visual. **Cad. Cedes**, Campinas, vol. 28, n. 75, p. 149-170. maio/ago. 2008.

OLIVEIRA, Thais Fátima L. **Inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho**. Disponível em RH.com.br. Acessado em ago. 2018

OMOTE, S. Estigma no tempo da inclusão. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 10, n. 3, p. 287-308, 2004.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Referencial de planejamento: diversidade e educação profissional**. 2. ed. Brasília: OIT, 2006, p. 56.

OMT (Observatório do Mercado de Trabalho Nacional do MTE). 2012. **Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho**. Disponível em:

<[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A3345B2BF01334675D7DF2930/indicadores\\_boletim\\_01.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A3345B2BF01334675D7DF2930/indicadores_boletim_01.pdf)>. Acesso: 10 set. 2021.

RICHARDSON, Roberto J.. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. 3.ed. São Paulo: Atlas S. A., 2010.

SASSAKI, R. K. Educação profissional e emprego de pessoas com deficiência mental pelo paradigma da inclusão. In: OLIVEIRA, M. H. A.; et al. **Trabalho e deficiência mental: perspectivas atuais**. Brasília: APAE-DF, 2003, p. 111-132.

SILVA, Otto Marques. **A Epopéia Ignorada: A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje** - São Paulo: CEDAS/São Camilo, 1987.

SILVA, Kellen Cristina de Oliveira. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: estudo de caso de uma empresa de economia mista do município de São José dos Campos. 2018. 36f. **Monografia** (Especialização em Gestão Pública Municipal). Universidade Técnica Federal do Paraná. Curitiba, 2018

TANAKA, E.D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da Pessoa com Deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 11, n. 2 mai./ago. 2005.



## **APÊNDICE A: Questionário de pesquisa**

**Ac - Nome:**

En - P. M.

**Ac - Idade:**

En - 29 anos.

**Ac - Formação**

En - Está cursando pedagogia.

**Ac - Função:**

En - Assistente administrativo.

**Ac – Tempo de atividade:**

En - 2 anos.

**Ac - Função proposta:**

En - Pós-vendas relacionada a todos os produtos ofertados.

**Ac - Função que ela exerce:**

En - Atende telefone e faz ligações.

**Ac - Conte a tua história de vida:**

En - Eu nasci com deficiência visual, com catarata congênita, depois aparece o glaucoma, fui baixa visão até os 11 anos, mas já fui alfabetizada no braile porque a minha visão era muito baixa. Sofri bastante na escola porque não tinha matérias adaptadas, não tinha professor qualificado. Os professores falavam que não sabiam como trabalhar comigo, que não tinham material, que eu tinha que fazer prova e trabalho em dupla porque eles não tinham adaptado a prova para eu fazer. Então, assim, na escola realmente foi bem complicado, eu usei muito tempo a reglete que é muito cansativo, para quem conhece assim é terrível para usar na sala de aula e eu usei até o sétimo ano. Depois eu passei a usar a máquina que é mais tranquilo, o principal problema na escola foi a questão de material mesmo, material e preconceito em geral que a criançada tem, não adianta, isso é inevitável. Mas eu sempre levei a vida assim desde criança, andava tudo machucada, com as pernas todas roxas. Mas assim, levei uma infância digamos que na parte de brincar e tal bem normal, andava

de bicicleta, jogava bola, corria na rua, me machucava, mas levava uma infância bem normal, dentro das minhas possibilidades digamos assim. Meus pais nunca me superprotegeram, tinha muita gente que falava que minha mãe era ruim porque me deixava fazer as coisas sozinha, porque não me dava as coisas na mão, mas hoje eu sou muito grata a ela por isso porque hoje eu sou uma pessoa independente devido a ela ter me criado dessa forma, que ela nunca me deu nada na mão, nunca fez nada por mim pra me superproteger. Isso, pra mim foi um ponto muito vantajoso na minha criação, na minha vida adulta também né. É que mais que você quer que eu fale sobre a minha vida? (risos).

**Ac - Conta como você perdeu a visão...**

En - Então, quando eu tinha seis anos eu fiz a última cirurgia do olho direito e eu não tinha sossego, não parava quieta, eu falava para minha mãe que se fosse eu ela naquela época eu tinha me amarrado. (risos) Enfim, faz 15 dias que eu tinha feito essa cirurgia, eu acabei batendo a cabeça e deu descolamento de retina e deu derrame no meu olho e eu acabei perdendo a visão. E quando eu tinha 11 anos eu enxergava um pouco do olho esquerdo ainda e eu acabei batendo também, em cima do olho na quina da porta do carro do meu tio, não sei nem como aconteceu, não entendo até hoje, deveria de (pequena pausa), acho que era pra ser. As duas vezes era final de semana, o meu médico não estava, quando eu fui consultar já não tinha mais o que fazer, foi quando eu perdi totalmente a visão e tive que, não vou dizer assim que me readaptar, porque eu já meio que era acostumada, mas tive que reaprender algumas coisas que eu ainda fazia com aquele restinho de visão a fazer sem a visão, né. Com o tempo tive que aceitar a bengala...

**Ac - Com quantos anos você começou a usar a bengala?**

En - Com 13 anos eu comecei a usar, mas eu não aceitava. Eu comecei a usar porque insistiam na escola, fazia aula de mobilidade, mas para mim era uma vergonha, aquilo

era um rótulo, era mais uma coisa assim que “as pessoas vão me olhar e vão saber que eu não enxergo”, como se fosse o caso que você me olhasse e não fosse perceber né. Mas para mim, na minha cabeça a bengala, tipo “meu deus uma vergonha”. Aí quando eu fui embora, quando eu me casei, que fui embora pra Curitiba eu comecei a me ver obrigada a usar a bengala, a gente se apoiou muito nesse lado, eu e meu marido.

**Ac - E como você conheceu seu marido?**

En - Conheci na internet (risos), ele sendo de Curitiba e eu de Pato Branco né, não botava muita fé na verdade, mas quando eu vi ele estava aí, veio me conhecer e a gente namorou um ano, daí noivamos, ficamos mais um ano noivos e depois nos casamos em dezembro de 2008.

**Ac - Estão juntos até hoje?**

En - Já vai fazer 11 anos que eu estou aturando ele (risos). Já falei que eu mereço uns pares de prêmios porque, olha, não é fácil (risos).

**Ac - Quando você ganhou os meninos? Como que foi?**

En - Então, todo mundo falava assim, quando eu falava em ter filho que “Ai que eu era louca”, “que eu não deveria ter, porque tinha risco de eles nascerem com deficiência”, “porque não sei o que”. E eu sempre falei que não, que eu não me importava com isso, que se fosse para eles nascerem com deficiência que eu saberia como lidar, mas eu ia ter de qualquer forma. E aí quando eu engravidei do Erick, o Erick nasceu prematuro, nasceu de 32 semanas, não, 33 semanas, nasceu, é, bem pequeno. Ficou na UTI dois dias, graças a Deus só isso. E aí ele nasceu no hospital e me falaram no hospital que aí eu não poderia ficar sozinha com ele, fizeram o maior auê, eu briguei lá e tal, enfim. Mas pra não procurar mais confusão minha mãe acabou ficando comigo, mas que nem diz ela só pra ficar, porque desde o hospital sempre fui eu que cuidei sozinha, troquei, dei banho, sempre me virei bem tranquila. E com o outro foi a mesma coisa, o outro nasceu mais prematuro ainda, ele era muito pequenininho, ele



nasceu com 1,900kg, ele ficou 15 dias na UTI também, foi bem complicado. Mas também, desde sempre fui eu que cuidei, eu que me virei. Eu sempre quis exercer o meu papel de mãe, para mostrar, não assim só para as pessoas, mas para mim mesma que eu podia, que eu era capaz e que eu conseguia.

**Ac - E os meninos também têm deficiência?**

En - Sim, os dois são baixa visão devido ao problema hereditário da parte do meu marido, é um nome bem complicado, é vitreorretinopatia exsudativa familiar. É um problema que causa descolamento de retina. E os dois já enxergam só de um olho e são baixa visão.

**Ac – Conta um pouco das tuas experiências com as empresas**

En - Então, a parte de emprego para pessoa com deficiência visual é bem complicada, porque as empresas preferem contratar qualquer deficiência menos a visual. Porque eles têm aquela visão de que a gente vai se machucar a qualquer momento, que a gente vai cair, que a gente vai bater e isso acaba gerando um medo da empresa ter um prejuízo. Então quando foi para eu começar a procurar emprego foi bem complicado, eles colocavam que queriam outras deficiências menos a visual. Meu primeiro emprego eu comecei trabalhando em uma empresa que prestava consultoria, porque uma amiga minha conseguiu, lá eu fiquei um tempo bem tranquilo, assim não precisei de adaptação nenhuma. Mas assim, eu tive que sair porque, é ..., a empresa, como era uma empresa pequena, uma das pessoas que trabalhavam com consultoria tinha ido embora, e ela precisaria de alguém que pudesse fazer serviço de banco e eu não poderia fazer.

**Ac - Como foi a tua admissão? Teve alguma entrevista nessa empresa?**

En - Teve, aham! Ela me entrevistou, foi bem tranquilo, a entrevistas, assim, nessa primeira empresa foi supertranquilo porque a gente já tinha se conhecido e tal e ela foi bem compressiva, ela tinha algumas preocupações em relação a adaptação, e tal,

e eu falei que a única coisa séria o computador com o leitor de tela né, para utilização. Então lá eu fazia a organização de agendas, eu ficava com a chave do lugar, eu chegava cedo, juntava lixo, fazia o café, aí eu organizava a agenda, atendia telefone, atendia o pessoal que chegava, marcava horário, foi bem tranquilo assim. Mas tive que sair devido a essa condição de que eu não poderia fazer serviço de banco.

**Ac - Quantos anos você tinha?**

En - Tinha 20.

**Ac - E você trabalhava com mais pessoas? Eram quantas?**

En - Então na recepção era só eu, mas aí tinha mais três que trabalhavam.

**Ac - E teve algum desafio, obstáculo que você encontrou assim ou não?**

En - Olhe, eu acho que não, assim eu posso dizer que o obstáculo colocado foi esse mesmo, que aí ela acabou me mandando embora porque a outra pessoa ficaria o dia inteiro e faria o serviço que eu não poderia fazer e infelizmente a gente tem que admitir que tem coisas que não tem como né.

**Ac - Você percebeu que teve algum impacto nas outras pessoas da empresa?**

En – Teve, eu acho que sim, porque é uma coisa muito diferente né. As pessoas têm uma visão olhando de fora, e quando a gente tá convivendo a gente acaba formando outra concepção, eles acabam percebendo que a gente é capaz. Mas quando eles dão a oportunidade de a gente mostrar isso né, porque tem muito lugar que não dá. Então assim, elas viram que eu realmente era capaz, que eu poderia fazer tudo que era me proposto, tendo que adaptar as vezes uma coisa que outra, mas eu fazia.

**Ac - Então o seu cargo lá era de recepcionista?**

En - Recepcionista, aham.

E aí quando eu saí de lá eu fiquei um tempo que eu não trabalhei, que eu engravidei, tive filho e enfim. Aí depois eu trabalhei em uma outra empresa, onde eu trabalhava

na telecobrança, que também, lá eu tive um pouco mais de resistência por parte da empresa, teria que comprar o software de voz e eles não quiseram, já foi um pouco mais complicado assim.

**Ac - Como foi a entrevista?**

En - Mas a entrevista também, foi bem tranquila digamos assim, foi bem tranquila mesmo assim. Elas me perguntaram das minhas limitações e o que que precisava de adaptação, é a preocupação assim no geral, principalmente o que que precisa de adaptação. Eles acham que vão ter que mudar o ambiente inteiro para nos receber e não é assim, a gente não precisa dessas mudanças nenhuma, a gente só precisa que mostre para nós por exemplo onde é o banheiro, não precisa adaptar o caminho até o banheiro, é só mostrar onde fica. Então assim, é a preocupação de todas as empresas, de todos os entrevistadores é essa, a principal, né, preocupação o que eles vão precisar mudar na rotina da empresa ou na estrutura da empresa para receber a pessoa com deficiência, e não precisa mudar nada.

**Ac - Qual era teu cargo ali?**

En - Era Call Center, era telecobrança, mas lá eu acabei não ficando porque não me identifiquei com, não sirvo para cobrança (risos).

**Ac - Quanto tempo você ficou lá?**

En - A bem pouco, não fiquei nem a experiência lá.

**Ac - Nesse pouco tempo que você ficou sentiu algum impacto assim, no ambiente, quando você entrou....**

En - Então lá eu trabalhava no meio de mais gente, tinha bastante, tinha uns 15 mais ou menos lá no call center e o pessoal fica muito impressionado né, tem aquela visão de “nossa ela consegue”, “como que ela faz?”, eu só tenho esse sentimento de estar impressionado, nossa, sempre tem né, principalmente quando eles veem a gente trabalhando.

Eu trabalhei na Empresa B né, quando foi no suporte de atendimento, no suporte ao cliente, também foi bem tranquilo. Eu acho que assim a minha gestora lá era um pouco preconceituosa, ela não acreditava muito na minha capacidade, enfim. Mas depois que ela viu que eu conseguia fazer, que eu conseguia desempenhar foi embora. Também foi bem tranquilo, mas eu não tenho muito o que falar assim.

#### Ac - Teve algum desafio que você encontrou? Algum obstáculo?

En - Ah então, foi o motivo pelo qual eu também tive que sair de lá, porque ele iam mudar o sistema da empresa e o meu computador, meu leitor de tela simplesmente não lia nada do sistema e eles tentaram de tudo quanto é forma lá pra fazer funcionar e não, eu não ia conseguir trabalhar no sistema deles lá de jeito nenhum ai eu optei por sair.

Depois eu foi pra Empresa C, aconteceu uma coisa bem engraçada porque era pra eu ter ido trabalhar lá um ano antes e eu fui fazer entrevista, a pessoa que me entrevistou foi bem preconceituosa, nem me entrevistou pra falar bem a verdade, foi bem complicado. E no ano seguinte eles precisavam de uma pessoa com deficiência e não tinha, aí eles chamaram o meu marido e como ele trabalha e tal ele me indicou e eu mandei meu currículo e ela me chamou para a entrevista e já foi totalmente diferente a entrevista. Ela foi muito receptiva, foi nossa, muito... assim, já me contrataram e lá eu digo assim que foi um aprendizado muito grande, pra mim e pra eles, porque eu trabalhei lá 4 meses, é no primeiro mês eu fiquei só ouvindo, o mês inteiro só ouvindo e ai o setor que era pra eu ficar que era o call center mesmo lá, a gestora disse que não me queria lá, que não queria que eu ficasse lá porque não tinha o que eu fazer, que eu não ia conseguir, e aí a gestora de um outro setor, que era um setor a parte do call center, falou que ela queria que eu fosse pro setor dela então e eu fui e lá eles me passaram muita coisa assim, que tinha muita coisa atrasada pra fazer e eu consegui, assim, em duas semanas consegui colocar em dia coisa que fazia meses que estava atrasada, então eles ficaram “nossa, meu deus” pra ele foi assim um choque de realidade digamos assim, eles viram, eles perceberam que eu era

capaz, que eu conseguia e que eu não precisava de nada de diferente pra fazer. Então assim, foi bem, bem legal eu acho que pra todo mundo, pra mim e pra eles foi bem legal assim.

**Ac - Vc achou que teve um impacto no ambiente que vc tava?**

En - Então onde eu trabalhava, nesse call center, tinha muita gente, uns 40 mais ou menos e o pessoal assim, sempre tem os que são mais aquietados e os que ne tanto né, quando você está em um monte de gente assim. Então sempre tem, ah e também sempre tem os que são mais preconceituosos, os que não, e mas na maioria eu posso dizer que sempre tem um impacto positivo. Muito bom assim, as pessoas acabam sempre tirando uma lição, alguma... mesmo que seja daquele modo de que achar que a gente é “herói” ou por conseguir, por estar ali, mesmo a gente não sendo nada disso né, mas eles conseguem tirar uma lição boa disso.

**Ac - E questão de acessibilidade da empresa?**

En - Então eles prezaram muito por isso, eu achei bem bacana também, pq eles compraram o software de voz para mim, eles iam colocar a linha tátil lá dentro para eu me locomover tranquila, porque era um ambiente bem aberto, bem grande. Eu achei a questão da acessibilidade que eles trabalharam muito bem e aceitaram muito bem.

**Ac - Mas era algo que a empresa não tinha né?**

En - Não, não tinha, eles pensaram depois que eu entrei lá.

**Ac - E você sentiu algum desafio, algum obstáculo?**

En - Eu acho que o principal obstáculo que a gente encontra, assim, nos ambientes é essa questão de mostrar mesmo que a gente pode, que a gente consegue e que a gente não é diferente de ninguém. A gente não é nem herói e nem coitado por não enxergar, a gente é igual a todo mundo, acho que é o principal desafio, a principal missão que a gente encontra nos lugares.

**Ac - Dentro dessa empresa como foi o teu desempenho depois das duas semanas?**

En - Eu consegui levar muito bem assim, eles começaram a me passar mais coisas que não era para eu fazer até então né, eles viam que eu conseguia, eles começaram a me passar mais coisa e eu fui dando conta e fui fazendo e eu acho assim, que eu deixei uma impressão muito boa pra eles quando eu saí e eles, pra mim também assim, ficou muito marcado a experiência que eu tive lá. De todos os lugares que eu trabalhei foi o lugar que eu me senti mais útil, mais valorizada, que eu achei assim uma coisa bem legal assim da minha gestora que quando eu consegui colocar tudo em ordem tudo em dias as coisas que estavam tudo atrasada e tal, ela me parabenizou, ela reconheceu que eu fiz, eu como ser humano eu como pessoa, elas reconheceu que eu fiz, aí no outro dia eu cheguei lá e tinha uma trufa em cima da minha mesa e um cartãozinho assim, bem show de bola assim foi um reconhecimento pra mim, nossa valeu assim muito, muito mesmo.

**Ac - E depois dessa empresa?**

En - Aí depois eu entrei no Empresa D né, porque a gente sempre está buscando uma coisa melhor e tal. E até então a proposta era melhor, foi um amigo meu que falou que estavam contratando e tal. Mande o currículo para ele e a irmã dele passou pro pessoal ali e enfim me chamaram pra entrevista. A entrevista foi bem tranquila também, a preocupação de todos de sempre, a questão de acessibilidade, de mudanças, do que eu precisava, para a adaptação e tudo mais. E aí me chamaram com a proposta de eu entrar no pós-vendas, fazer um pós-vendas, a gente teria que montar um pós vendas porque não tinha uma estrutura de pós vendas ali ainda e eu teria que desempenha essa função, a eu tenho curso na área de telemarketing, coisa assim, então eles achavam que eu me comunico bem, e seria ideal. Eles já tinham tentado montar isso uma época e não tinha dado certo e eu entrei lá com essa proposta, só que assim, eu não desempenho isso hoje, porque não me deram a

oportunidade, não foi montado esse pós-vendas, sempre foi ficando pra depois, porque um dia era muito corrido, outro porque era fechamento do ano, outro porque era início do ano, e isso já faz quase dois anos que eu estou lá na mesma, digamos assim. Então eu fico lá praticamente sem fazer nada, já tentei, já conversei várias vezes com a gestora, já conversei, já chamei, já expliquei, já pedi, já implorei, já fiz de tudo já e não obtive nenhum reconhecimento da parte deles, nem uma vontade, eu não vejo vontade deles assim. Eles estão comigo ali por causa da cota, falar bem o que é.

**Ac - Você sente que há uma resistência porque eles acreditam que você não é capaz?**

En - Eu acredito que sim, talvez não de todos sabe, tem algumas pessoas que eu vejo lá dentro que acreditam muito na minha capacidade, mas que não tem a oportunidade de trabalhar comigo, não tem a oportunidade de me passar isso, de me ajudar. Porque quem deveria fazer não faz, quem deveria de me dar essa oportunidade, de dizer “olha não, vamos tentar fazer isso, vamos”, “o que que você precisa pra fazer isso”, “qual seria a adaptação que você precisa”. Mas quem bate o martelo não faz, não me dá essa oportunidade, não me abre essa porta, enfim, então eu estou ali pelas contas né e é isso. Só ocupando a cadeira, só para bater o ponto (risos).

**Ac - E teve alguma adaptação realizada ali dentro?**

En - Não, a única coisa eles adaptaram o computador né, eles baixaram o software lá, porque eles nem compraram aquele que é melhor né, eles baixaram só e foi a única coisa.

**Ac - Você acha que teria alguma coisa para eles fazerem que seria importante para você na questão da adaptação pra acessibilidade?**

En - Primeiramente é eles tornarem acessível o sistema deles, que o meu software de voz não lê o sistema principal deles né. Eu sempre digo assim, que quem tem que se adaptar ao deficiente é a empresa e não é o deficiente que tem que se adaptar a

empresa. É a empresa que se adapta ao deficiente, assim como é a escola que se adapta ao aluno com deficiência, é a empresa que tem que se adaptar, então eles têm que adaptar, eles têm que inovar, porque o sistema deles é muito velho, muito antigo, e é um sistema que nenhum software de voz lê. Então a partir do momento que eles querem trabalhar com a inclusão, que eles querem ter uma pessoa inclusa lá dentro eles têm que mudar o sistema deles. Então o principal ponto que eu vejo para eu conseguir desempenhar uma função lá dentro satisfatória para mim e pra eles né, porque é péssimo você se sentir inútil num lugar. É eles mudarem o sistema, adaptarem para que o sistema deles funcione de acordo com o que deve ser.

**Ac - Como é o seu convívio lá dentro? Você sente que é acessível conversar, a se “abrir”?**

En - Depende, com algumas pessoas, para te falar bem a verdade com a minha gestora não. Mas, assim, com algumas pessoas eu consigo ter esse diálogo, assim, mais aberto, consigo ... eu nunca tive problema com ninguém lá dentro até hoje, nunca tive nenhuma desavença, nunca presenciei uma cena de preconceito explícito, alguma coisa assim. Mas eu sinto que algumas pessoas têm um pouco mais de resistência, tem aquele receio de que eu não sou capaz, de que eu não posso de que “a coitadinha não enxerga”.

**Ac - Você sentiu algum impacto lá dentro quando você foi contratada?**

En - A o pessoal sempre fala né, como eu falei das outras empresas, a gente acaba deixando uma impressão positiva, digamos assim, nas pessoas né. Quem me conhece ali dentro mais de perto, que acompanha a minha vida que sabe dos perrengues mesmo eu acho que tira muita coisa boa, consegue tirar sabe. Não porque eu seja exemplo pra ninguém, enfim, mas as pessoas acabam né talvez até se motivando um pouco, porque as pessoas têm a mania né, de se comparar umas às outras, aí elas se comparam “a porque ela não enxerga e faz tal coisa, como que eu não faço enxergando” digamos assim, e isso acaba gerando um pensamento positivo



de motivação para as pessoas. Então isso para mim é muito bom, eu gosto muito sabe de poder ajudar as pessoas de alguma forma.

**Ac - E o convívio, como é o ambiente?**

En - Eu sou uma pessoa que não misturo, por mais estressada, por mais problema que eu tenho na minha casa, na minha família, lá fora eu nunca trago para dentro. Eu falo assim, que ninguém nunca vai me ver tratando alguém mal porque eu estou com problema na minha casa, jamais vai acontecer. Então eu tenho um convívio muito bom com as pessoas, principalmente com quem é mais próximo de mim né, é bem tranquilo assim. As vezes eles têm um pouco mais de cuidado, em algumas situações assim, tipo eu vou sozinha trabalhar de manhã e tal, chego lá e a tarde alguém sempre atravessa a rua ali comigo, uma coisa que eu acho que não tem necessidade, mas eu não falo porque é uma, sei lá, eles querem ajuda, sei lá, enfim.

**Ac – E se hoje você pudesse mudar a questão de acessibilidade, a questão de contratação para deficientes visuais, o que você acha que poderia melhorar no geral?**

En - A solução, primeiramente, é as pessoas entenderem que a pessoa com deficiência ela é so a pessoa com deficiência, ela é uma pessoa normal como qualquer outra. É uma condição, como existe pessoas baixas e pessoas altas, pessoas gordas e pessoas magras, negros e brancos, é uma condição que a gente nasce, uma condição genética que a gente nasce. Isso não nos diferencia de ninguém, eu até fui em uma palestra sexta onde o palestrante falou assim “muita gente fala qual é o contrário de eficiência e muita gente fala que é deficiência, mas não é, é ineficiência” porque a deficiência é uma condição genética que a gente nasce, não é porque a gente é deficiente que a gente é ineficiente. A gente faz tudo da mesma forma que qualquer pessoa. Então eu acho que o primeiro passo é a gente conscientizar os empresários, conscientizar os gestores, conscientizar os entrevistadores de que a gente é capaz, de que a gente consegue, e que a gente só precisa da oportunidade para mostrar isso. E que não precisa eles mudar nada na estrutura da empresa, não

vai precisar eles gastarem. Então a única coisa para o deficiente visual, falando do deficiente visual, é um computador com software de voz, é a única coisa que a gente precisa para trabalhar e ter os sistemas acessíveis né, isso já é lei na verdade, isso não é nem uma questão de bom senso ou de “ah fazer porque é pro bem de tal pessoa”, não, é uma questão de lei, eles têm que ter acessibilidade.

**Ac - Na verdade tanto no espaço físico quanto nos sistemas é lei, acessibilidade todo mundo tem direito de frequentar todos os lugares.**

En - E na verdade assim, é a gente tem isso em lei direito de trabalhar, exercer a função, não estar lá só pra estar, só pra estar ocupando lugar, só pra estar batendo ponto ou só porque tem a cota e eles precisam de cumprir pra não ser multados, isso é o que muitas empresas fazem. Tem muitos lugares que eles contratam as pessoas com deficiência, a pessoa nem vai lá no serviço, a pessoa vai lá uma vez por mês para assinar o ponto do mês inteiro e receber um salário, só porque eles não querem ser multados, sabe isso é o cumulo do absurdo.

