

TRABALHO E DEFICIÊNCIA: LACUNAS NO MERCADO LABORAL DE PESSOAS ADULTAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL

Iván Carlos Curioso Vílchez*
ivan.ccv@yahoo.com

RESUMO

A inclusão de pessoas adultas com deficiência visual no contexto laboral possui ainda um percurso com muitos desafios. Esta pesquisa tem como objetivo apresentar uma análise para conhecer as necessidades e demandas de pessoas adultas com deficiência visual nesse âmbito. Se realizou uma pesquisa com uma abordagem qualitativa. Foram feitas 10 entrevistas semiestruturadas a pessoas adultas com deficiência visual sobre suas vivências e expectativas com relação a inclusão laboral na cidade de Lima, Peru. Ademais foram coletadas informações com 3 especialistas interligados a este tipo de problemática de um centro de reabilitação dessa cidade. Após uma análise de conteúdo foram elaboradas 4 categorias temáticas: 1. Preconceitos sobre a deficiência visual no trabalho; 2. Desconhecimento das habilidades e competências das pessoas com deficiência visual no trabalho; 3. Dificuldades com as adaptações no local de trabalho e falta de treinamento dos funcionários, e finalmente; 4. Barreiras burocráticas e insuficiente difusão de políticas públicas e sociais efetivas no âmbito laboral. Conclui-se que falta supervisionar de uma melhor maneira e sistematizada a inclusão deste grupo-alvo no trabalho, tomando em conta as leis atuais desse país.

Palavras-chave: educação especial; deficiência visual; pessoas adultas; inclusão laboral.

1 INTRODUÇÃO

Com o desenvolvimento de diversos fenômenos sociais como o capitalismo, a revolução industrial e as guerras mundiais, entre outros acontecimentos, se enfatizou o surgimento de diferentes noções do valor da pessoa com deficiência no âmbito do trabalho.

Neste aspecto, foram chamados de inválidos, defeituosos, aleijados, incapacitados, dentre outros termos análogos, para se referir a suas lesões ou déficits. Carregar no corpo algum tipo de deficiência caracterizaria um grupo com uma diferenciação excludente, afastado e vulnerável socialmente (QUINTÃO, 2005; NEPOMUCENO; FREITAS, 2008; COSTA et al., 2011; OVIEDO; CZERESNIA, 2015; ANASTASIOU; KAUFFMAN; MICHAIL, 2016).

Estas qualificações, porém, estavam impregnadas com uma conotação pejorativa, na qual se associava negativamente a uma pessoa com estas condições como não produtivo, débil, inútil e ineficiente, discriminando-os assim nos diferentes contextos do mercado laboral (TOLDRÁ; MARQUE; BRUNELLO, 2010; SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015; MIRANDA; CARVALHO, 2016).

* Doutorando em Educação. Universidade Estadual Paulista, Marília, São Paulo, Brasil.

A despeito de, alguns países procuraram gerar diferentes mecanismos para poder compensar a este grupo que foi marginalizado historicamente (OLIVEIRA; JÚNIOR; FERNANDES, 2009). Foi assim que no plano das normas jurídicas se enfatizou propostas que promoveram uma lei de cotas e os ajustes necessários para proporcionar os recursos e serviços de acessibilidade e ergonomia para que possam desenvolver-se com autonomia e independência no trabalho.

Nessa direção, se destacaria principalmente mudanças nas atitudes sociais dentro das empresas, as quais deveriam ser flexíveis, proporcionando abertura de vagas de acordo com o perfil das pessoas com deficiência (SENAC, 2006; BRASIL, 2007; HUERTA, 2007; RIBEIRO; CARNEIRO, 2009; SANTOS; CARVALHO, 2012; SANTOS; VIEIRA; FARIA, 2013; MESQUITA; CARNEIRO, 2016).

Apesar das políticas sociais e públicas do governo ainda existem desafios para a contratação e profissionalização do grupo alvo com deficiência visual que carecem de reconhecimento, conscientização e falta de treinamentos por parte dos funcionários, diretores das empresas e de outros atores como os próprios familiares das pessoas com esta condição sobre as possibilidades e capacidades deste grupo alvo com deficiência no mercado laboral (MELETTI, 2001; ESCOBAL; ARAÚJO; GOYOS, 2005; TANAKA; MANZINI, 2005; NASCIMENTO; MIRANDA, 2007; TOLDRÁ, SÁ, 2008; ROSA, 2009; CRUZETA, 2012; MOURÃO; SAMPAIO; DUARTE, 2012; ROSA; DENARI, 2013).

Desta forma, o presente texto permitirá olhar em adiante, com base nas opiniões de adultos com deficiência visual no contexto peruano, sobre as tensões, paradoxos e a falta de fiscalização das diretrizes e regulamentações para sua inclusão no mercado de trabalho.

No Peru a respeito do âmbito de inclusão no trabalho de pessoas com deficiência pode-se ressaltar a Lei n. 28164, de 9 de janeiro de 2004. Esta lei no artigo 33 assinala que o Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego (MTPE) em coordenação com o Conselho Nacional de Deficiência (CONADIS) deve gerar as medidas para gerar emprego e difundir programas especiais para pessoas com deficiência. Para isso, foi criado um Serviço Nacional de Promoção do Emprego para Pessoas com Deficiência, na qual promove o respeito dos direitos das pessoas com deficiência que podem trabalhar, além de proporcionar orientações, defesa legal e outros procedimentos de assessoria jurídica.

Além disso, no artigo 36, se assinala que as pessoas com deficiência receberam um 15% de bonificação a mais do total de pontos no momento do processo seletivo laboral nas instituições públicas.

Complementarmente, há incentivos no caso de instituições privadas que empregam pessoas com deficiência. Segundo o artigo 37 da lei sobre o Imposto de Renda, de 6 de dezembro de 2004, se incluem isenções nos tributos em uma porcentagem que será previamente estabelecida pelo Ministério de Economia e Finanças (MEF).

Ademais, podemos encontrar os artigos 45 até 53 da lei geral para pessoas com deficiência (Lei n. 29973, de 13 de dezembro de 2012). De acordo com essa lei, por exemplo, no artigo 49 se enfatiza que as empresas privadas devem reservar vagas em um número não inferior do 3% para aquelas que tenham mais de 50 funcionários e um número não inferior do 5% para as empresas públicas.

Por último, no artigo 50 as empresas devem fazer os ajustes razoáveis que sejam necessários para incluir as pessoas com deficiência no trabalho. Este tipo de adequações pode trazer também descontos no imposto de renda que acarreta benefício para estas empresas.

2 METODOLOGIA

Para fins deste trabalho se realizou uma pesquisa com uma abordagem qualitativa baseada em entrevistas semiestruturadas, cujo propósito visa descrever e compreender a um determinado grupo social, suas práticas e a seus atores (GERHARDT; SILVEIRA, 2009; FLICK, 2014).

Foram feitas 10 entrevistas semiestruturadas a pessoas adultas com deficiência visual, entre a idade de 18 a 70 anos, na cidade de Lima, Peru. Se trabalhou com 5 homens e 5 mulheres. Desse grupo 7 indivíduos têm cegueira completa e 3 baixa visão. Ademais foram realizadas entrevistas semiestruturadas a 3 especialistas interligados a inclusão laboral e social deste grupo alvo de um centro de reabilitação da cidade em menção.

Os participantes, segundo os critérios éticos desse país, concordaram verbalmente participar desta pesquisa¹. Se mantém em anonimato por motivos de confidencialidade qualquer outra informação dos participantes deste estudo.

Cabe ressaltar que, ao longo do texto, se identificará alguns trechos das entrevistas, a maneira de exemplos, das pessoas adultas com deficiência visual com a letra “P” e das entrevistas com os especialistas com a letra “E”.

¹ Esta pesquisa é consequência de um projeto mais abrangente para estudantes de pós-graduação no desenvolvimento de sua tese. Este projeto foi premiado e financiado pela *Dirección de Gestión de la Investigación* (DGI) da *Pontificia Universidad Católica del Perú* (PUCP) no ano 2013 e foi aprovado pelo Comitê de Ética dessa universidade nesse mesmo ano.

Logo após das transcrições das respectivas entrevistas se fez uma análise de conteúdo dos dados coletados (MANZINI, 2006; BARDIN, 2010). Dessa forma, a informação foi organizada em 4 categorias temáticas, as quais são: 1. Preconceitos sobre a deficiência visual no trabalho; 2. Desconhecimento das habilidades e competências das pessoas com deficiência visual no trabalho; 3. Dificuldades com as adaptações no local de trabalho e falta de treinamento dos funcionários, e finalmente; 4. Barreiras burocráticas e insuficiente difusão das políticas públicas e sociais efetivas no âmbito laboral.

3 PRECONCEITOS SOBRE A DEFICIÊNCIA VISUAL NO TRABALHO

As pessoas adultas com deficiência visual entrevistadas sugerem que existe, no mercado laboral, um olhar bastante preconceituoso ao associar frequentemente certas profissões a sua condição.

Por exemplo, trabalhar como fisioterapeutas devido a suas habilidades com as mãos, trabalhar como cantores ou artistas em meios de comunicação por causa da voz, trabalhar como degustadores de comida e de bebidas, entre outras atividades, se inserem como formas de trabalho nas empresas que dão preferência a seus sentidos do tato, olfato, paladar e audição. Não obstante, este tipo de trabalhos pode encaixá-los em funções que talvez eles não gostam ou não se interessam por fazer, mas que infelizmente são parte do conjunto de vagas de trabalho que eles podem comumente achar no mercado laboral.

Se bem é certo são cientes que existem possíveis vagas nas empresas privadas ou públicas para pessoas com deficiência, embora, as pessoas entrevistadas sugerem que existem vagas no trabalho, nos quais tem como foco incluir a um grupo de pessoas com outras deficiências como indivíduos com deficiência física, auditiva ou intelectual.

As pesquisas mostram que existem no mercado laboral certas preferências das empresas para contratar, por exemplo, principalmente a pessoas com deficiência física e auditiva, porque não demandaria para estas empresas tantos recursos e serviços de acessibilidade que sejam adaptados no trabalho (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

Mostra-se, deste modo, uma distribuição desigual para o contrato de pessoas com deficiência visual e também de outros tipos de deficiência cuja condição de vulnerabilidade pode ser ainda mais comprometida (SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015).

[...]. Eu tenho minha licenciatura em pedagogia, eu fiz outra especialização na carreira docente e tenho uma pós-graduação em educação [...]. Se para uma pessoa que enxerga já é difícil achar trabalho, mais ainda vai ser para um cego [...]. Por exemplo, para postular a cargos públicos nos dão pontos, temos bonificações por só

ter uma deficiência, mas na realidade ao invés de nos contratar procuram pessoas que não tem problemas na visão [...]. Nós sofremos muito, o dobro até o triplo, somos bastante relegados no trabalho [...] (P1, pessoa adulta com deficiência visual).

Para as pessoas com deficiência visual entrevistadas o fato de ser distanciados do ambiente laboral deve-se basicamente a um tipo de discriminação pela sua limitação sensorial. Ter uma deficiência visual chama muito a atenção, pelo fato da visão ser considerada um sentido supremo e bastante valorizado (QUINTÃO, 2005; RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

Considera-se erroneamente que a pessoa com deficiência visual no local de trabalho é um sujeito que pode ter uma carga social que demandaria mais tempo e recursos para atingir certos objetivos nas atividades laborais. Não obstante, na literatura mostra-se, por exemplo, que futuros profissionais de administração e da gestão podem estar a favor da inclusão deste grupo nas empresas, porém ainda se mantém a ideia de caridade, cuidado e proteção que os limita e afasta do âmbito laboral para um âmbito doméstico (NEPOMUCENO; FREITAS, 2008).

Quando eu tive que fazer meu curriculum vitae (CV) eu coloquei que eu sou uma pessoa cega, existem pessoas que não colocam sua deficiência por medo de não ser chamados para o trabalho [...]. As pessoas cegas devem ser mais cientes nesta área e aceitar sua condição [...]. É comum ouvir vários dos meus amigos cegos falarem: “mas se você é cego, o que vamos fazer com você nesta empresa, como você iria se mobilizar, você pode cair e se machucar, você pode ter um acidente e isso não nos convém”[...] (P4, pessoa adulta com deficiência visual).

Por outra parte, as pesquisas apontam que a pessoa com deficiência incluídas no trabalho pode mudar sua representação de coitado e de vulnerabilidade em relação a uma imagem de conquista de sua autonomia e independência, apresentando assim maior autoestima e estabilidade emocional para sua própria vida (MOURÃO; SAMPAIO; DUARTE, 2012).

Ademais, este tipo de convivência de indivíduos com ou sem deficiência permitiria trazer uma forma de conscientização no trabalho que aceite que todos podem atingir os mesmos objetivos laborais apesar de ter uma deficiência. Nesse contexto, se desconstruiria os próprios preconceitos de sua condição e estigma social (TOLDRÁ; MARQUE; BRUNELLO, 2010).

De modo complementar, outros estudos que coletaram dados com profissionais de recursos humanos nas empresas que incluem este grupo de pessoas destacam uma percepção de que este grupo pode ser mais dedicado e focado ao trabalho, mostrando assim uma imagem positiva de sua inclusão (TANAKA; MANZINI, 2005).

4 DESCONHECIMENTO DAS HABILIDADES E COMPETÊNCIAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO TRABALHO

Segundo os entrevistados se têm uma percepção bastante preconceituosa que a pessoa com deficiência visual não pode ou poderia manusear, por exemplo, o uso do computador e a Internet no trabalho. Nota-se que as pessoas com deficiência visual pode acessar essas tecnologias com os leitores de tela que fazem a tradução do texto em voz. Por exemplo, os entrevistados fazem uso cotidiano do *Job Access With Speech* (JAWS) e do *NonVisual Desktop Access* (NVDA).

Eles sugerem que a aplicação destes recursos de acessibilidade para usar o computador é um ponto importante para atingir uma vaga mais qualificada em um mundo atual, moderno e tecnológico.

Quase a maioria destacou que se matricularam em cursos de informática não só para aprender suas funções, se não também para ter a oportunidade de obter mais chances de serem incluídos no trabalho.

Embora, referem-se que ao invés de utilizar este tipo de tecnologias e de ter este tipo de possibilidades no local de trabalho as atividades que lhes são solicitadas são basicamente para atender chamadas, trabalhar em locução ou em telemarketing.

Na atualidade, os cegos fazem estudos de computação com a finalidade de poder conseguir um emprego, seja para usar o computador e fazer seus relatórios [...]. Mas quando vamos para o trabalho as empresas não sabem que nós podemos usar o computador, como não tem o leitor de tela, então nos colocam para atender chamadas, para falar pelo um microfone, as empresas acham que só servimos para isso [...]. O governo deveria promover feiras laborais para os cegos, para que as empresas conheçam que podemos trabalhar com o computador (P5, pessoa adulta com deficiência visual).

Os especialistas entrevistados apontam que no trabalho o computador e a Internet não são usados necessariamente pelas as pessoas com deficiência visual porque, por um lado, as instituições ou empresas simplesmente não sabem que as pessoas cegas podem usar este tipo de tecnologias e, por outro lado, porque não possuem programas de acessibilidade por seus elevados custos.

No entanto, seria importante ressaltar que as empresas deveriam informar-se mais e inserir também no mercado de trabalho softwares e aplicativos gratuitos, ademais de outros recursos de baixo custo de acessibilidade que sejam de utilidade para este grupo alvo².

Desta forma, sugerem-se recomendações nas quais as empresas por intermédio de instituições especializadas possam capacitar também a seus funcionários na forma como se relacionam e interagem com pessoas com deficiência no trabalho, assim como de conhecer as possibilidades e potencialidades que pode ter este grupo no trabalho (ESCOBAL; ARAÚJO; GOYOS, 2005), por exemplo, através destes recursos de acessibilidade no computador.

Cabe destacar que as pesquisas mostram incertezas do que as pessoas com deficiência em geral podem fazer no trabalho, onde ademais se mistura atitudes dos funcionários que carecem de paciência e compreensão para ensinar-lhes determinadas atividades (CRUZZETA, 2012).

[...]. As empresas querem ser rentáveis, tudo é dinheiro, se eles olham que uma pessoa cega demanda muito gasto, seja para adequá-lo no trabalho até para comprar um computador com seu leitor de tela, isso não sai em conta para eles [...]. Falta muita supervisão, assim como melhores auditorias por parte do governo para vigiar como eles estão sendo incluídos no trabalho [...]. Se eles não podem fazer, pelos menos que deixem aos cegos que levem seu laptop e que possam conhecer como eles podem ser tão bons com estas tecnologias [...] (E1, especialista em reabilitação para pessoas com deficiência visual).

Em vista disso, é importante que se tenha em conta também um programa de profissionalização e treinamento de instituições que possa considerar um filtro sobre seus gostos e interesses de acordo a suas funções, desenvolvimento e capacidades para poder ser incluídos de maneira mais pertinente no trabalho (MELETTI, 2001; NASCIMENTO; MIRANDA, 2007; TOLDRÁ; SÁ, 2008).

5 DIFICULDADES COM AS ADAPTAÇÕES NO LOCAL DE TRABALHO E F/ALTA DE TREINAMENTO DOS FUNCIONÁRIOS

Com relação a este ponto, se agrega um ambiente laboral onde as instituições não têm necessariamente um lugar tão acessível e com uma infraestrutura adequada para dar-lhes um atendimento de qualidade. A isto acrescenta-se que há uma falta de difusão nesse país sobre temas de acessibilidade e ergonomia para este grupo alvo. No caso de pessoas com deficiência

² Por mencionar alguns destes recursos de acessibilidade para as pessoas com deficiência visual pode-se sugerir as seguintes páginas web: <http://tiflonexos.com.ar/Software/default.htm> e <http://www.foal.es/es/listado-de-enlaces> Acesso em 20 mar. 2017.

visual sugere-se algumas adaptações que se poderiam priorizar em um ambiente de trabalho: uso de piso podotátil, sinalizações e placas com Braille, elevadores com voz, um local amplo para reconhecer e evitar obstáculos que não permitem sua circulação ou mobilidade, áreas que não sejam muito elevadas ou com irregularidades, dentre outras características (HUERTA, 2007; SANTOS; CARVALHO, 2012; MESQUITA; CARNEIRO, 2016).

Eu queria trabalhar em um instituto de idiomas e me disseram que não poderia trabalhar porque não tinham o lugar adequado para me receber, eu iria cair, tropeçar nas escadas, em outras palavras, fui excluído [...]. Agora existem leis, mas eu não quero mostrar compaixão por ninguém, eu não quero implorar por um emprego, eu só quero que as pessoas me considerem pelo que eu sei fazer [...] (P2, pessoa adulta com deficiência visual).

Neste sentido, as adaptações para as pessoas com deficiência no local de trabalho requerem um nível de atenção aprofundado e prioritário que possa estender-se a quase todo seu ambiente organizacional e de recursos humanos das empresas (SANTOS; VIEIRA; FARIA, 2013). Estas problemáticas podem diferenciar se de outros cenários internacionais e experiências laborais com sucesso na inclusão deste tipo de deficiência (OLIVEIRA; JÚNIOR; FERNANDES, 2009).

O problema do acesso no trabalho para as pessoas com deficiência não está se a porta se abre [...]. Uma pessoa pode ter acesso se está fechado, se ele está bloqueado pode pegar a chave e abrir, o problema é que a porta não é acessível para uma pessoa com deficiência, ou seja a porta é demasiadamente pequena onde uma cadeira de rodas não entra e um cego não tem o espaço suficiente para mobilizar-se e poder entrar, se uma pessoa não tem braços não pode abrir, isso é pior ainda, precisaria de uma prótese, tudo é uma questão da acessibilidade [...]. O que acontece é que as empresas teriam que condicionar o espaço para isso, que é também um desafio para os arquitetos, para os engenheiros em se pensar em um lugar universal [...]. Saber que os lugares que eles projetam tem que ser adequados para uma pessoa com deficiência, não importa se o espaço é agradável, se é bonito ou charmoso, se ao final, não há espaço para uma pessoa cega se locomover confortavelmente [...]. Existem países onde a política de inclusão de pessoas com deficiência é outra coisa, há países que já tem longos anos em práticas inclusivas, pessoas que já estão montando currículos adaptados para ensinar a uma pessoa cega temas de ciências, artes [...]. Aqui ainda estamos engatinhando [...] (P6, pessoa adulta com deficiência visual).

6 BARREIRAS BUROCRÁTICAS E INSUFICIENTE DIFUSÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E SOCIAIS EFETIVAS NO ÂMBITO LABORAL

Vale ressaltar que para qualquer trabalho que uma pessoa com deficiência possa assumir, as empresas solicitam um certificado médico que constate sua condição, seu

certificado de reabilitação, o qual indique que é uma pessoa com condições de se orientar e que realiza atividades cotidianas de maneira competente. Sem essas evidências não poderia ser contratado.

Se bem é certo que estes tipos de certificações são importantes para uma eficaz inclusão, porém isto demanda um tempo adicional de preparação para pessoas com esta condição que não tem esses documentos e os recursos econômicos.

Pesquisas sugerem que o desenvolvimento das pessoas com deficiência no trabalho vai depender também do seu grau de escolaridade e reabilitação funcional, os quais são requerimentos valorizados e quase indispensáveis para ser contratados pelas empresas (TANAKA; MANZINI, 2005).

Se você é uma pessoa cega e quer trabalhar você vai ter que fazer uma série de documentações, primeiro tem que ter um certificado médico atual que assegure que você é cego, depois tem que ter um certificado de reabilitação por alguma instituição de saúde [...]. Você tem que ter um certificado de que pode mexer com o computador, se você não tiver qualquer um desses documentos, não pode ser aceito nas empresas [...]. Agora se tem uma lei que exige que se deve ter uma porcentagem de pessoas com deficiência que devem trabalhar nas empresas, porém cumprir isso é outra coisa [...] (P8, pessoa adulta com deficiência visual).

Talvez agora a situação esteja mudando, considerando-se que a deficiência neste país tem exposições nos meios de comunicação nacional como nas redes sociais, na televisão e na rádio, assim como nos jornais que abordam as demandas e possibilidades de trabalho que eles possam ser inseridos através da lei de cotas.

Na literatura internacional as políticas de emprego para pessoas com deficiência evidenciam um foco de atenção nesta porcentagem de cotas e no combate a discriminação, como parte de ações que sejam respeitadas para garantir sua participação no mercado de trabalho (MIRANDA; CARVALHO, 2016).

Hoje na TV se aborda o tema da deficiência, temos programas na televisão nacional como "Sem barreiras"³ [...]. As pessoas cegas aparecem na tela [...]. Nesse programa se tinha um apresentador cego, agora se tem uma pessoa em cadeira de rodas [...]. Lá são relatados casos de sucesso, se apresenta cenários de pessoas com deficiência no trabalho [...]. Se mostra pouco a pouco sua inclusão nas empresas (E3, especialista em inclusão social).

Referir-se a inclusão social e laboral das pessoas com deficiência implica também a necessidade de atingir novas perspectivas mais otimistas que removam qualquer conotação pejorativa da deficiência.

³ Para maior informação revisar o seguinte link: <https://www.youtube.com/user/conadis2011> Acesso em 20 mar. 2017.

Desta maneira, abordar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho relaciona-se também a discussão que procura uma justiça social que integre uma igualdade de oportunidades dentre os funcionários com ou sem deficiência no interior das empresas (ANASTASIOU; KAUFFMAN; MICHAIL, 2016).

Em outras palavras, o contexto de contratar uma pessoa com deficiência no trabalho não deveria depender só da obrigatoriedade de uma lei de cotas, assim como de algumas ações de responsabilidade social, seja para ganhar algum prêmio de boas práticas laborais, se não também de poder acreditar nas suas capacidades e habilidades além de sua condição (ROSA, 2009; TOLDRÁ; MARQUE; BRUNELLO, 2010).

A pessoa cega vive sem um percurso, está no limite da sociedade, quase sempre é excluído, não consegue trabalho, acreditam que não pode ser produtivo [...]. O corpo da pessoa, a anatomia de uma pessoa não predispõe seu destino, tudo é uma questão de que a sociedade oferece oportunidades para a pessoa que pode ter uma deficiência, e que não coloque barreiras, celebrar o nosso dia não só deve ser apenas uma data, é importante se lembrar e reconhecer todos os dias tudo aquilo que somos capazes de poder fazer [...] (P9, pessoa adulta com deficiência visual).

Finalmente, baseado nas entrevistas, seria oportuno refletir que o governo possa ter um cadastro atualizado de instituições que reabilitam a pessoas com deficiência com a finalidade de inclui-los de modo mais satisfatório nas empresas. Isto permitirá ter um melhor perfil laboral com uma interconexão mais efetiva e estreita entre as diferentes esferas da sociedade, como os cidadãos e as empresas públicas e privadas (SENAC, 2006; BRASIL, 2007).

Este paradigma poderia ser aprofundado ademais em reuniões onde se exponha suas práticas e discursos do âmbito laboral atual e projeto de vida futuro que as próprias pessoas com deficiência e/ou seus familiares desejam ou tenham interesse atuar (ROSA; DENARI, 2013).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vivemos em uma sociedade que marginaliza ainda a pessoa com deficiência visual ou com algum outro tipo de deficiência. Infelizmente não se reconhece as potencialidades para sua eficaz inclusão no mercado laboral. O processo desta inclusão requer esforços concentrados do governo, das escolas, universidades e da sociedade civil para identificar e eliminar as barreiras físicas e sociais que colocam em desvantagem este grupo alvo.

Assim, deveria existir uma comunicação entre o governo e as empresas para que as vagas de trabalho para pessoas com deficiência visual estejam de acordo a seu perfil, interesses e habilidades funcionais.

Incluir a uma pessoa com esta condição no trabalho deve ir em conjunto não só com uma mudança de atitude, mas também deve respeitar e oferecer os critérios de acessibilidade e ergonomia necessários, seja no setor público ou privado, os quais acrescentem esforços para se movimentar na mesma direção.

Por conseguinte, se precisa de um treinamento e formação de empresários e de seus funcionários para que possam ser um pouco mais cientes que as pessoas com deficiência visual podem fazer o mesmo trabalho que qualquer outra pessoa segundo suas possibilidades e particularidades.

WORKPLACE AND DISABILITY: THE LACK OF INCLUSION OF ADULTS WITH VISUAL IMPAIRMENT IN THE LABOR MARKET

ABSTRACT

The inclusion of adults with visual impairment in the workplace faces a challenging road. This study aims to present an analysis of the needs and labor demands of adults with visual impairment. It was a qualitative research study about their experiences and expectations regarding job inclusion. Ten semi-structured interviews were conducted with adults with visual impairment in the city of Lima, Peru. In addition, we collected information from 3 specialists linked to this type of situation in a rehabilitation center for this city. After a content analysis four thematic categories were identified: 1. Preconceptions about visual impairment at work; 2. Unawareness of the skills and competences of people with visual impairment; 3. Difficulties with adaptation in the workplace and lack of training provided to employee, and finally; 4. Bureaucratic barriers and insufficient dissemination of public and social policies consistent with the labor market. In conclusion, is necessary to supervise and systematize the inclusion of this target group in the workplace, taking into account the current laws of that country.

Keywords: special education; visual impairment; adults; job inclusion.

REFERÊNCIAS

ANASTASIOU, D.; KAUFFMAN, J.; MICHAIL, D. Disability in multicultural theory: conceptual and social justice issues. **Journal of Disability Policy Studies**, New York, v. 27, n. 1, p. 3-12, 2016.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Edições 70, LDA, 2010.

BRASIL. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília, 2007.

CRUZZETA, F. **A inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho: um estudo de caso.** Trabalho de conclusão de curso. Especialista em Desenvolvimento Gerencial e Gestão de Pessoas, Universidade da Região de Joinville, Santa Catarina, Brasil, 2012.

COSTA, M. et al. Inclusão social pelo trabalho: a qualificação profissional para pessoas com deficiência intelectual. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, Belo Horizonte, v.4, n. 2, p. 200-214, 2011.

ESCOBAL, G.; ARAÚJO, E.; GOYOS, C. Escolha e desempenho no trabalho de adultos com deficiência mental. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v. 11, n. 3, p. 335-372, 2005.

FLICK, U. **An Introduction to Qualitative Research.** SAGE Publications Ltd., 2014.

GERHARDT, T.; SILVEIRA, D. (Orgs.). **Métodos de Pesquisa.** Porto Alegre: UFRGS, 2009.

HUERTA, J. **Discapacidad y diseño accesible. Diseño urbano y arquitectónico para personas con discapacidad.** Comisión de Estudios de Discapacidad (CEEDIS). Lima: Perú, 2007.

MANZINI, E. Considerações sobre a entrevista para a pesquisa social em educação especial: um estudo sobre análise de dados. In: JESUS, D. M.; BAPTISTA, C. R.; VICTOR, S. L. **Pesquisa e educação especial: mapeando produções.** Vitória: UFES, 2006, p. 361-386.

MELETTI, S. O significado do processo de profissionalização para o indivíduo com deficiência mental. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v. 7, n. 1, p. 77-90, 2001.

MESQUITA, S.; CARNEIRO, M. Accessibility of European museums to visitors with visual impairments. **Journal Disability & Society**, London, v. 31, n. 3, p. 373-388, 2016.

MIRANDA, A.; CARVALHO, J. Inclusão profissional de pessoas com deficiências: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro. **Revista de Gestão**, São Paulo, v. 23, p. 186-196, 2016.

MOURÃO, L.; SAMPAIO, S.; DUARTE, M. Colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual nas organizações: um estudo qualitativo. **O&S**, Salvador, v.19, n. 61, p. 209-229, 2012.

NASCIMENTO, E.; MIRANDA, T. O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência. **Revista FACED**, Salvador, n. 12, p. 169-184, 2007.

NEPOMUCENO, M.; FREITAS, M. As crenças e percepções dos gerentes e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência. **Psicologia em Pesquisa**, Minas Gerais, v. 2, n. 1, p. 81-94, 2008.

OLIVEIRA, M.; JÚNIOR, E.; FERNANDES, J. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v. 15, n. 2, p. 219-232, 2009.

OVIEDO, R.; CZERESNIA, D. O conceito de vulnerabilidade e seu caráter biossocial. **Interface: Comunicação, Saúde e Educação**, Botucatu, v. 19, n. 53, p. 237-249, 2015.

QUINTÃO, D. Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v.17, n.1, p. 17-28, 2005.

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

ROSA, E. **O trabalho das pessoas com deficiência e as relações sociais de produção capitalista: uma análise crítica da política de cotas no Brasil**. Dissertação de Mestrado em Educação, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, 2009.

ROSA, F.; DENARI, F. Trabalho, educação e família: perspectivas para a pessoa com deficiência intelectual. **Revista Educação Especial**, Santa Maria, v. 26, n. 45, p. 73-90, 2013.

SANTOS, T.; VIEIRA, L.; FARIA, C. Deficiência auditiva e mercado de trabalho: uma visão de empregadores da cidade de Uberlândia-MG. **Revista Psicologia: Teoria e Prática**, São Paulo, v.15, n. 2, p. 92-103, 2013.

SANTOS, L.; CARVALHO, R. Ergonomics and accessibility for people with visual impairment in hotels. **Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation**, Boston, v. 41, n. 1, p. 1417-1424, 2012.

SILVA, P.; PRAIS, F.; SILVEIRA, A. The inclusion of disabled persons in the labor market in Belo Horizonte, Brasil: scenario and perspective. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 20, n.8, p. 2549 -2558, 2015.

SENAC. **Pessoas com deficiência: educação e trabalho**. Rio de Janeiro: SENAC/DEP/CEAD, 2006.

TANAKA, E.; MANZINI, E. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

TOLDRÁ, R.; SÁ, M. A profissionalização de pessoas com deficiência em Campinas: fragilidades e perspectivas. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 48-55, 2008.

TOLDRÁ, R.; MARQUE, C.; BRUNELLO, M. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 158-165, 2010.

Recebido em 30 de abril de 2017. Aprovado em 23 de maio de 2017.