

PATRÍCIA TIEMI HASHIMOTO

**INGRESSO E PERMANÊNCIA NO TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
VISUAL: A PARTIR DE TRÊS ESTUDOS DE CASOS.**

MARÍLIA
2025

PATRÍCIA TIEMI HASHIMOTO

**INGRESSO E PERMANÊNCIA NO TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
VISUAL: A PARTIR DE TRÊS ESTUDOS DE CASOS.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação como parte das exigências para a obtenção do título de Mestre em Educação pela Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista (UNESP), Campus de Marília.

Orientador: Prof.º Dr.º Nilson Rogério da Silva

MARÍLIA
2025

H348i

Hashimoto, Patrícia Tiemi

Ingresso e permanência no trabalho de pessoas com deficiência visual : a partir de três estudos de casos / Patrícia Tiemi Hashimoto. -- Marília, 2025

63 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Filosofia e Ciências, Marília

Orientador: Nilson Rogério da Silva

1. Educação especial. 2. Deficiência visual. 3. Trabalho. I. Título.

PATRÍCIA TIEMI HASHIMOTO

Ingresso e permanência no trabalho de pessoas com deficiência visual: a partir de três estudos de casos.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação.

Linha de pesquisa: Educação Especial

Banca Examinadora

Prof. Dr. Nilson Rogério da Silva

UNESP – Câmpus de Marília

Orientador

Prof^a. Dr^a. Meire Luci da Silva

UNESP – Câmpus de Marília

Prof^a. Dr^a. Maria do Carmo Baracho Alencar

DSES- UNIFESP – Baixada Santista

Marília, 27 de setembro de 2024.

MARÍLIA
2025

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador Nilson que aceitou em deitada de orientar uma pessoa com deficiência visual pela primeira vez. A toda minha família, que me incentivou em toda a minha jornada, minhas amigas (minhas irmãs que a vida me deu), minhas tutoras do NAPI. (Bruna e Wane) e minha psicóloga Gabriely.

Por vezes o resultado daquilo que tanto almejamos não era aquilo que idealizamos, mas diante da realidade vivenciada , chegamos a esta dissertação, feita com muito amor.

RESUMO

O ingresso e permanência de pessoas com deficiência visual no trabalho ainda configura um panorama de incertezas e desafios, dados corroborados no baixo percentual de cegos no mercado de trabalho. Um conjunto de fatores são apontados como obstáculos para essa inserção, sendo comuns a baixa escolaridade e qualificação, visão negativa da sociedade em geral e especificamente nas empresas, os papéis familiares, que tanto podem estimular o trabalho, como desestimular. Também são apontadas falhas no processo de aprendizagem escolar, insuficiência de serviços de qualificação e reabilitação profissional, fiscalização frágil para o cumprimento da lei de cotas. Nesse sentido, o objetivo da pesquisa foi descrever e analisar a trajetória acadêmica e profissional de três pessoas com deficiência visual que ingressaram no mercado de trabalho, a partir da percepção dos mesmos. Trata-se de pesquisa de qualitativa com o método de estudo de caso. Participaram do estudo três pessoas com deficiência visual, sendo duas com baixa visão congênita e uma com cegueira adquirida. Para a coleta de dados foram realizadas entrevistas semiestruturadas com questões relativas à trajetória de vida familiar, educacional e a profissional. Duas entrevistas ocorreram de forma remoto e uma entrevista de forma presencial, sendo gravadas, mediante autorização dos mesmos. Foi realizada análise de conteúdo, a qual contempla a pré-análise, leitura flutuante dos relatos e posterior categorização, seleção dos temas e utilização dos trechos representativos dos relatos, de acordo com as categoria que emergiram. Os resultados foram organizados em tabelas e utilizados trechos expressivos da fala dos participantes. Os resultados revelaram que o percurso educacional dos participantes da pesquisa foi de sucesso, com enfrentamento de poucos problemas nos relacionamentos com seus colegas de sala e professores e com a necessidade de poucas adaptações. Mesmo nesse cenário favorável, vivenciaram situações de preconceito, discriminação e capacitismo. O papel da família foi considerado essencial para estimular, apoiar e alcançar os objetivos dos participantes. O avanço legislativo é uma importante conquista no sentido de viabilizar o acesso de pessoas com deficiência no trabalho, contudo, há necessidade de um conjunto de ações que precisam ocorrer de forma integrada para a consolidação da legislação e da efetiva inclusão.

Palavras chave: Pessoa com deficiência, trabalho, deficiência visual, educação especial.

ABSTRACT

The entry and permanence of people with visual impairments in the workplace still presents a panorama of uncertainties and challenges, data corroborated by the low percentage of blind people in the job market. A set of factors are pointed out as obstacles to this insertion, the most common being low education and qualification, negative view of society in general and specifically in companies, family roles, which can both encourage and discourage work. Failures in the school learning process, insufficient professional qualification and rehabilitation services, and weak monitoring for compliance with the quota law are also pointed out. In this sense, the objective of the research was to describe and analyze the academic and professional trajectories of three people with visual impairments who entered the job market, based on their perception. This is a qualitative research with the case study method. Three people with visual impairments participated in the study, two with congenital low vision and one with acquired blindness. To collect data, semi-structured interviews were conducted with questions related to the family, educational and professional life trajectories. The interviews were conducted remotely and were recorded, with the authorization of the individuals. Content analysis was performed, which included pre-analysis, skimming of the reports and subsequent categorization, selection of themes and use of representative excerpts from the reports, according to the categories that emerged. The results were organized in tables and significant excerpts from the participants' speeches were used. The results revealed that the educational path of the research participants was successful, with few problems in their relationships with their classmates and teachers and with few need for adaptations. Even in this favorable scenario, they experienced situations of prejudice, discrimination and ableism. The role of the family was considered essential to encourage, support and achieve the participants' goals. Legislative progress is an important achievement in the sense of enabling access for people with disabilities to the workplace; however, there is a need for a set of actions that need to occur in an integrated manner for the consolidation of legislation and effective inclusion.

Keywords: Person with disabilities, work, visual impairment, special education.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	10
INTRODUÇÃO.....	11
OBJETIVOS.....	25
Objetivo geral.....	25
Objetivos específicos.....	24
MÉTODO.....	25
Aspectos éticos.....	25
Participantes.....	26
Critérios de seleção/exclusão dos participantes:.....	27
Instrumento.....	27
Procedimento de coleta de dados.....	27
Procedimento de análise de dados.....	27
RESULTADOS.....	30
Histórico dos participantes.....	30
Escolarização e processo de formação.....	30
Educação básica.....	30
Sala de recursos.....	33
Ensino superior.....	33
Família.....	35
Trabalho.....	36
Planos para o futuro:.....	40
Reflexões dos participantes.....	41
DISCUSSÃO.....	43
Estigma e discriminação, capacitismo nos diferentes contextos.....	43
Deficiência congênita versus adquirida	48

CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
REFERÊNCIAS	52
ANEXOS:.....	58
Anexo 1 – Roteiro de Entrevista Semiestruturado	58
Anexo 2 - TCLE - Termo de Consentimento Livre Esclarecido	62

APRESENTAÇÃO

Além de mulher, professora de Educação Especial e pós graduada, eu possuo uma deficiência visual. Desta forma, muito mais que lembrar os obstáculos pelos quais eu passei, minha maior preocupação tem sido com meus alunos, pois não gostaria que eles vivenciassem algumas situações pelas quais eu passei.

Sou dotada de privilégios em uma sociedade em que só de possuir o Ensino Médio completo já é uma grande vitória. Minha família me apoiou em tudo o que puderam, frequentei escolas particulares, tive acesso a materiais adaptados e, principalmente, nunca deixaram de acreditar em mim.

Entretanto, isto não impediu que passasse por problemas em meu percurso educacional e, principalmente, no acesso ao mercado de trabalho. Depois de formada no curso de Pedagogia, amarguei 2 anos e 8 meses de desemprego, ouvindo várias negativas na procura pelo emprego.

Felizmente, depois de muitas tentativas, fui contratada como telefonista de um hospital particular da cidade em que moro e após um ano e cinco meses de contrato, ingressei no emprego que exerço hoje, um emprego público como professora.

Assim como eu, existem muitas pessoas que tiveram todo incentivo de suas famílias e conseguiram concluir o Ensino Médio e até mesmo terminar graduação e ingressar na pós-graduação. Consciente de que existem muitas pessoas com deficiência que não conseguem concluir os estudos, pretendo mostrar histórias de vida de outras pessoas com deficiência visual no que diz respeito às suas trajetórias educacionais e inserção ao mercado de trabalho, incluindo os obstáculos, suas conquistas e seus pensamentos

INTRODUÇÃO

Para fins da Lei Brasileira de Inclusão, LBI, sancionada em 2015, a pessoa com deficiência é definida como:

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

Na prática as pessoas com deficiências encontram inúmeros obstáculos em diferentes contextos que frequentam, sendo comum a presença de barreiras. As barreiras descritas nesta legislação são apresentadas abaixo (LBI 2015):

- Barreiras urbanísticas são barreiras encontradas no espaço urbano, seja público ou privado, porém de uso coletivo, por exemplo, ruas e logradouros com asfalto desnivelado, calçamentos irregulares, buracos, etc.
- Barreiras arquitetônicas são encontradas em edifícios públicos e privadas, como por exemplo, locais onde as portas são demasiadamente estreitas para um cadeirante transitar com facilidade, rampas íngremes, escadas, entre outras.
- Barreiras no transporte referem-se a obstáculos que impedem ou dificultam a mobilidade, por exemplo, ausência de elevador para cadeirantes, dificuldade de acesso ao transporte público coletivo, etc.
- Barreiras nas comunicações e na informação dizem respeito às dificuldades na comunicação efetiva com pessoas não verbais, em especial das pessoas com surdez.
- Barreiras atitudinais estão relacionadas a atitudes que dificultam ou impeçam a participação e o acesso ao que lhe é direito, como acesso ao ensino de qualidade, moradia, trabalho, entre outros.

Desta forma, é possível apontar o quanto o meio ambiente e a sociedade em geral contribuem para impedir ou dificultar a participação social das pessoas com deficiência.

Pode-se afirmar existem barreiras aplicáveis a todas as pessoas com deficiência e algumas como sendo específicas, em função das características da deficiência, como no caso da visual, objeto de estudo do presente trabalho.

A Deficiência visual é um tipo de deficiência que afeta o desempenho de forma severa a visão das pessoas. Esta deficiência é subdividida em duas categorias, cegueira e baixa visão.

Cegueira, na qual a acuidade visual é menor ou igual a 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,005 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual entre ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores (Brasil, 2004).

A acuidade visual se refere ao quanto a pessoa enxerga, já o campo visual define como ela vê. Caso o campo visual seja central, enxerga-se melhor ao centro e, quando o campo visual é periférico enxerga-se melhor de lado. Esta acuidade visual é o que define se a pessoa é considerada com deficiência visual ou não. Tal condição é definida através de um teste oftalmológico pela escala de Snellen. Neste teste o paciente fica posicionado a uma distância de um quadro ou imagem projetada na parede, devendo ler as letras e símbolos contidos nele, sendo que quanto mais fileiras a pessoa conseguir ler, melhor será avaliada a visão, conforme Figura 1 abaixo (Brasil, 2016).

Quanto no referido exame, o primeiro a publicar tabelas de medida de visão foi Kuchler em 1843, mas suas tabelas quase não foram utilizadas. Em 1854, em Viena, Jaeger publicou uma tabela para mesmo fim. Foi através de Donders em 1861 que o termo acuidade visual (AV) passou a ser utilizado. Sua tabela foi a primeira cientificamente embasada, que foi aprimorada em parceria com Herman Snellen em 1862.

Somente a partir do Conselho Internacional de Oftalmologia em 2002 chegou a um consenso para em âmbito mundial, realizar a padronizaram da medida de acuidade visual, sendo esta constituída de cinco letras por fileira, iguais ao tamanho da letran (Zapparoli; Klein; Moreira, 2009, p.784).

A pessoa a ser examinada deve estar a uma distância de 5 metros da tabela, o examinador deve solicitar que a pessoa diga em qual direção estão cada símbolo

(optótipos), apontando cada um com um objeto para identificação do mesmo. Neste momento, um dos olhos será coberto com um oclusor, porém ambos os olhos ficam abertos. Inicia-se o exame com o olho direito e em seguida do olho esquerdo.

A acuidade visual registrada será o número decimal ao lado esquerdo da última linha em que a pessoa consiga enxergar mais da metade dos optótipos. Exemplo: numa linha com 6 optótipos, o examinado deverá enxergar no mínimo 4 (Brasil, 2016, p.21).

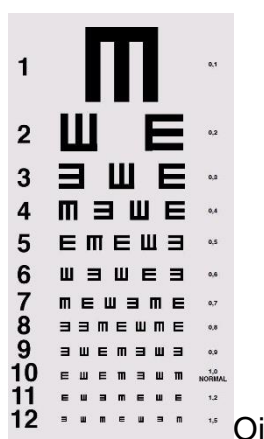


Figura 1. Tabela de Acuidade visual – Snellen (Brasil, 2016).

Um paciente que possui acuidade visual de 20/70 significa que ela enxerga a 20 pés e que alguém sem problemas visuais enxerga a 70 pés de distância. A seguir apresenta-se o fragmento em tradução livre retirada da Classificação Internacional de Doenças - CID 11, conforme Tabela 1 abaixo:

Tabela 1. Conversão da acuidade visual (CID 11).

Categoria	Pior que	Melhor ou igual que
Sem deficiência visual	-----	6/12; 5/10 (0,5); 20/40
Deficiência visual leve	6/12; 5/10 (0,5); 20/40	6/18; 3/10 (0,3); 20/70
Deficiência visual moderada	6/18; 3/10 (0,3); 20/70	6/60; 1/10 (0,1); 20/200
Deficiência visual severa	6/60; 1/10 (0,1); 20/200	3/60; 1/20 (0,05); 20/400
Cegueira	3/60	1/60; 1/50 (0,02); 5/300 (20/1200) ou conta

	1/20 (0,05)	dedos a um metro
	20/400 percepção de luz	
	1/60	
Cegueira	1/50 (0,02)	Percepção de luz
	5/300 (20/1200)	
	Sem percepção de luz	
Cegueira	Indeterminado ou sem especificação	-----

Fonte: Classificação Internacional de Doenças - CID 11.

Isto significa que uma pessoa apenas é considerada com deficiência visual quando enxerga menos 50% do que um indivíduo que enxerga 100%. Mesmo que com problema visual considerável, legalmente há muitas pessoas que não se enquadram como com deficiência.

Todavia, a partir da lei 14.126 de 2021, as pessoas com visão monocular passaram a ser consideradas pessoas com deficiência visual, sendo essa condição caracterizada “... *quando a pessoa tem visão igual ou inferior a 20% em um dos olhos, enquanto no outro mantém visão normal*” (Janary, 2021). Esta definição acima, publicada pelo site da Câmara é atribuída à OMS, Organização Mundial de Saúde, porém no Relatório Mundial sobre a Visão de 2021 não é abordada a visão monocular como sendo deficiência visual, além de tal definição não estar contida na Lei 14.126, deixando margem para interpretações variadas.

Ressalta-se que esta classificação diz respeito à consideração legal para que uma pessoa seja considerada com ou sem deficiência, entretanto, apesar de o laudo ser importante, é necessário priorizar a funcionalidade da visão, ou seja, quais as reais implicações para a vida dos sujeitos, as quais podem impactar em vários contextos da vida (educação, saúde, vida social e trabalho). É importante destacar que algumas pessoas com déficits visuais acabam não se enquadrando nessas métricas de classificação, o que conduz a um paradoxo, não consideradas com

baixa visão e nem com visão normal, dificultando o processo de escolarização e no ingresso no trabalho.

Escrita Braille “*Em 1829, o Louis Braille, aluno do Instituto de Cegos de Paris, criou o sistema de leitura e escrita tátil, por meio de utilização de seis pontos em relevo*” (Trecino, Caron, 2019, p.771). José Alvares de Azevedo foi responsável por trazer a escrita Braille para o Brasil, pois estudou no Real Instituto de Cegos de Paris, onde o sistema Braille foi criado.

No que se refere à educação, esta desempenha um importante papel na vida das pessoas, seja com deficiência ou não, podendo favorecer ou dificultar o desenvolvimento de habilidades e o acesso ao trabalho, entretanto, as oportunidades de escolarização para pessoas com deficiência visual nem sempre estão condizentes com suas demandas e especificidades.

Há um conjunto de legislações brasileiras que garante a matrícula de pessoas com deficiências nos diferentes níveis de ensino, com acesso a recursos disponíveis para a efetivação do processo de inclusão escolar (Lei de Diretrizes e Bases para a Educação - LDB nº 9.394/96, Brasil, 1996; Lei Brasileira de Inclusão – LBI nº 13.146/15, Brasil, 2015).

Entretanto, é preciso pensar na qualidade do ensino ofertado e de estratégias que favoreçam a permanência dos alunos nas escolas. Skliar (2006) destacou a importância de respeito à diversidade de forma a contemplar as singularidades dos alunos, entendendo que o ensino também participa da construção das identidades. Nesse sentido, Omote (2016) ressalta que a visão sobre a deficiência daqueles que fazem parte do convívio das pessoas com deficiência precisam ser superadas, crenças desconstruídas e possam nortear atitudes em benefício da inclusão.

Ressalta-se a importância do conhecimento da deficiência e das reais necessidades dos alunos como condição básica para a oferta de recursos, estratégias e oportunidades, para o desenvolvimento e aprimoramento das potencialidades, portanto, não se trata de negação da ou de vê-la como restrição (Omote, 2004; Dainêz, 2014)

Nesse cenário, dados da Pesquisa Nacional de Saúde – PNS (2019) revelaram que 8,4% da população possui algum tipo de deficiência, dos quais, 3,4% apresentam deficiência visual, sendo que 67,6% desse público tinham até o ensino fundamental incompleto, caracterizando uma baixa escolaridade.

É importante destacar que muitas vezes o número de concluintes, ou seja, de alunos que permanecem no ensino, é inferior ao de matriculados, pois por vezes, a falta de estrutura nas escolas, ou seja, de acessibilidade, estratégias de ensino e avaliação, não favorecem a permanência (Ciantelli, 2015). Núñez (2009), destaca a necessidade de espaços de ensino com condições adequadas de acessibilidade, mas também de professores qualificados, com uma didática que favoreça o processo ensino-aprendizagem dos alunos com deficiências.

Autores também relataram em seus estudos dificuldades por alunos com deficiência no ensino superior no que refere à adoção de estratégias de ensino inadequadas, desconhecimento e baixa qualificação dos professores com alunos ao ensino superior, bem como o desconhecimento sobre a inclusão escolar (Zampar, 2015; Pletsch, Leite; 2017, Cabral, 2018).

Nesse sentido, muitas resistências e ausência ou insuficiência de recursos e engajamento na inclusão decorrem de barreiras atitudinais, expressas por meio de atitudes de discriminação e estigma, com conseqüente tratamento desigual e centrado na visão negativa da deficiência, as quais interferem na oferta de oportunidade e condições igualitárias de participação social plena (Ponte; Silva, 2015).

A estigmatização é uma condição que contribui para a visão negativa da própria pessoa com deficiência e também pode impactar na própria percepção daquele que sofre o estigma, podendo alterar sua identidade e autoimagem (Goffman, 1988).

Frente a esse cenário de oportunidades de escolarização prejudicadas, considerando que o processo final da formação é o trabalho, o seu ingresso e permanência será impactado, como expresso no número de pessoas com deficiência empregadas.

Para pensar sobre os desafios de ingresso e permanência no trabalho de pessoa com deficiência visual é necessário analisarmos aspectos anteriores a este momento, em especial a trajetória educacional, pois é a partir da escolarização que as possibilidades de emprego surgem.

Segundo dados da PNAD Contínua de 2022 a taxa de analfabetismo entre pessoas com deficiência é de 19,5%, enquanto a taxa é 4,1% para as pessoas sem deficiência. Os problemas educacionais são mensuráveis quando observamos a imagem abaixo em que nos mostra que enquanto 54,4% dos homens sem deficiência com 25 anos de idade ou mais concluíram o ensino médio apenas 24,4% das pessoas do sexo masculino chegam a este nível de escolaridade. Uma enorme diferença também é observada entre as mulheres, pois de 60,1% sem deficiência com 25 anos ou mais concluíram a educação básica e 26,5% das pessoas do sexo feminino com deficiência tiveram esta mesma oportunidade.

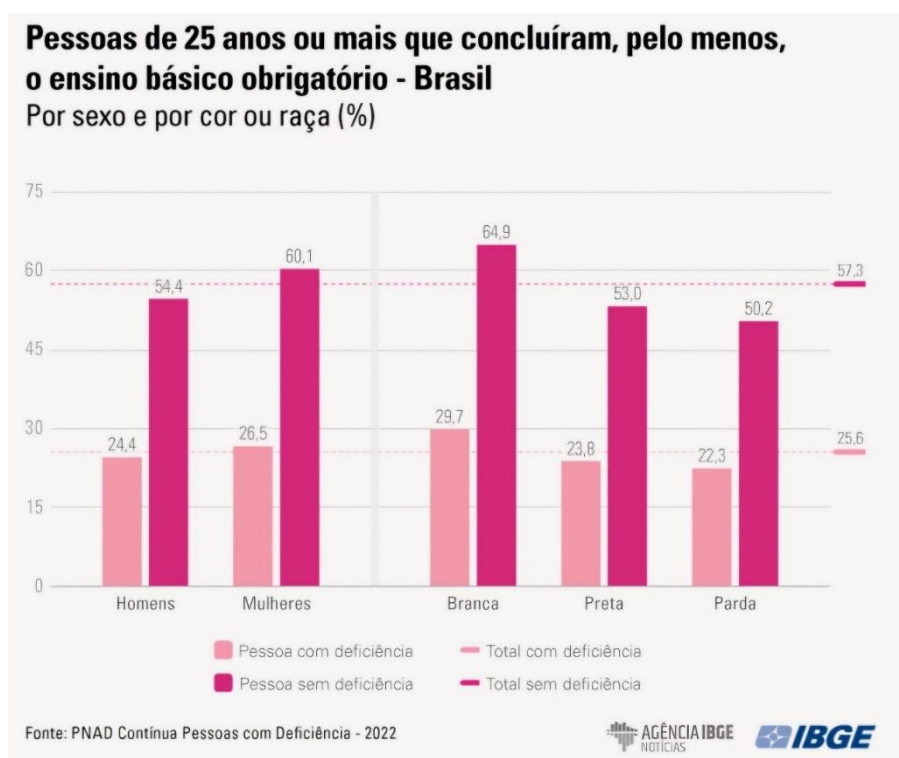


Figura 2: Taxa de Analfabetismo entre pessoas com e sem deficiência

Fonte: Agência de Notícias IBGE

Ainda que com o avanço da escolaridade as pessoas com deficiência tenham maiores chances de colocação no mercado de trabalho observamos que há uma inegável exclusão mesmo com ensino superior completo.

Considerando que concluindo uma graduação a pessoa independente de possuir deficiência ou não possui formação para assumir os cargos aos quais concorrem, sendo assim não há outra explicação a não ser a concepção capacitista dos gestores e profissionais de recursos humanos a frente das empresas.

Capacitismo é o preconceito contra pessoas com deficiência que oferecem diversos tipos de Barreiras a estas pessoas. No caso da inserção no mercado de trabalho podemos considerar a exclusão dos currículos somente pelo candidato possuir deficiência, eliminação nas perícias médicas, sem ao menos dar a possibilidade da pessoa passar pelo período de experiência e quando consegue iniciar seu período de experiência não são ofertadas as adequações necessárias para o seu melhor desempenho laboral.

No meu caso, Patrícia, autora desta dissertação, fiquei dois anos e 8 meses desempregada onde meus currículos foram descartados recebia contato de nenhum recrutador. Quando existia a possibilidade de entrega de meu currículo vitae pessoalmente escutava que eu tinha nível de escolaridade superior ao exigido e por isso não me contratariam, mas como pessoa desempregada eu estava disposta a assumir tal função. Em um concurso de uma unidade Sesi precisava apresentar um plano de ensino, onde a pessoa que analisava a apresentação dos candidatos chegou a pedir o material que havia levado, mas não fui chamada. Se meu material foi tão interessante, por que fui excluída?

Quando finalmente fui inserida no quadro de funcionários de uma instituição privada como telefonista nenhuma pessoa verificou as adaptações que eu poderia precisar. Felizmente o que havia disponível me foi suficiente, mas alguém que enxergue menos do que eu poderia necessitar por exemplo, de um leitor de tela para consultar a lista de telefones e lupa para utilizar o sistema PABX e ainda assim poderia executar as tarefas de forma exemplar.

O que observamos é que quando a pessoa consegue a contratação precisa ser adaptar de forma independente, mas independente de possuir algum diagnóstico ou não, as pessoas podem ter uma melhor qualidade de vida no trabalho e produtividade aumentada quando são observadas possibilidades de acolher e acompanhar cada trabalhador. Assim problemas comuns como tendinites dores de cabeça e Burnout poderiam ser evitados ou minimizados.

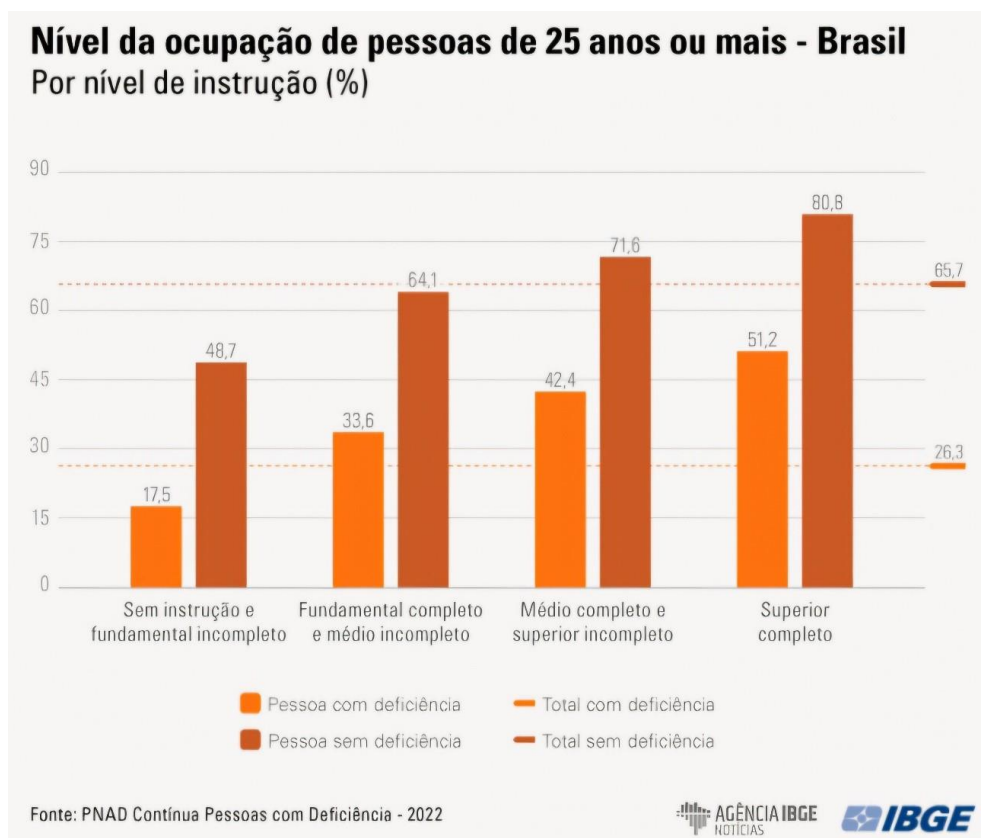


Figura 3:

Nível de Ocupação de Pessoas com e sem Deficiência com 25 anos ou mais

Fonte: Agência de Notícias IBGE

Dados do Relatório Anual de Informações Sociais - RAIS (2022), dos 52.790.864 pessoas com vínculos empregatícios, apenas 549.392 pessoas possuem algum tipo de deficiência, conforme expressos na Tabela 2 abaixo:

Tabela 2: Percentual de pessoas inseridas no trabalho por tipo de deficiência.

Tipo de Deficiência		
Física	259.330	43,9%
Auditiva	103.006	17,5%
Visual	106.616	18,1%
Intelectual (mental)	59.644	10,1%
Múltipla	20.796	3,5%
Reabilitado	40.703	6,9%

Fonte: Relatório Anual de Informações Sociais - RAIS (2022).

Caso sejam consideradas as pessoas reabilitadas, este número chega a 590.095 empregados com vínculo empregatício, entretanto, não é muito claro o que estão considerando entre essas pessoas reabilitadas. Por exemplo, uma pessoa com Artrite Reumatoide possui dificuldades para exercer certas funções, pode ser readaptada, mas ela não possui uma deficiência física. Um paciente psiquiátrico pode ser readaptado em seu trabalho devido a alguma fobia, mas também não se enquadra entre as pessoas com deficiência, porém adquire condições de direito de acesso às vagas por meio da Lei de Cotas.

Muitos avanços foram obtidos ao longo dos anos de 2003 a 2019, com o constante aumento das fiscalizações, com o conseqüente aumento de contratações por empresas públicas e privadas. Entretanto, 47% das vagas que por lei deveriam ser preenchidas por pessoas com deficiências foram ocupadas por pessoas sem deficiências, percentuais muito distantes do mínimo preconizado pela legislação brasileira (PNS, 2019).

Na Tabela 3 é apresentada a quantidade de vagas disponíveis, conforme o número de vagas disponíveis, sendo possível visualizar a quantidade de pessoas com deficiência que deveria ser contratada pelas empresas a partir de 100 funcionários.

Tabela 3: Estoque de vagas por empresas, de acordo com o número de empregados.

Estoque	De 1 a 4 empregados	4.747.386	9,0%
	De 5 a 9 empregados	4.494.655	8,5%
	De 10 a 19 empregados	5.166.304	9,8%
	De 20 a 49 empregados	6.385.257	12,1%
	De 50 a 99 empregados	4.493.390	8,5%
	De 100 a 249 empregados	5.492.785	10,4%
	De 250 a 499 empregados	4.360.688	8,3%
	De 500 a 999 empregados	4.300.250	8,1%
	1000 ou mais empregados	13.350.149	25,3%

Fonte: Relatório Anual de Informações Sociais - RAIS (2022).

Segundo o Decreto 3.298 de 1999, empresas com 100 funcionários ou mais devem contratar pessoas com deficiência. Deveriam ser contratadas 667.507 pessoas, mais do que 549.392 pessoas que de fato foram contratadas.

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

- I - até duzentos empregados, dois por cento;
- II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
- IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

Se apenas as empresas com mais de mil empregados seguissem a legislação, seriam 667.507 pessoas contratadas.

Tabela 4. Percentual de vagas a serem destinadas às pessoas com deficiência de acordo com a Lei de Cotas

Quantidade de funcionários por empresa	Porcentagem de PcD que deveriam ser contratadas	Quantidade de PcD que deveriam ser contratadas
De 100 a 249	2%	109.855
De 250 a 499	3%	130.820

De 500 a 1000	4%	172.010'
De 1000 ou mais	5%	667.507
Total:	1.080.192	

Fonte: Relatório Anual de Informações Sociais - RAIS (2022).

A definição do que é considerada deficiência visual ou baixa visão, bem como dos padrões de acuidade adotados são utilizados como critério para o enquadramento na Lei de Cotas (1991). A lei 8213/91, em seu artigo 93, determina a reserva de vagas para pessoas com deficiências em empresas acima de 100 funcionários, com percentuais variando entre 2 e 5%, tal lei é conhecida como Lei de Cotas.

Lorenzo (2016) ao entrevistar recrutadores de recursos humanos de empresas constatou que ocorre a culpabilização da pessoa com deficiência, pelas marcas da deficiência, sendo estas utilizadas como justificativas para a não contratação.

Mesmo com a presença da Lei de Cotas desde 1991, é a partir de 2000 quando é intensificada a fiscalização que ocorre o aumento de ofertas e contratação de pessoas com deficiências e/ou crescimento na aplicação de multas. Estudos apontam para a adoção de medidas protelatórias utilizadas para a não contratação de pessoas com deficiências, sendo estratégias comuns a judicialização, alegações de não disponibilidade de mão-de-obra qualificada para a contratação, além de alegações de temores quanto à segurança (Ribeiro; Carneiro, 2009).

É de fácil percepção que os profissionais de RH deveriam ser mais bem qualificados, uma vez que não conseguem distinguir o tipo de deficiência que cada candidato possui. Em seu artigo Hipolito cita um relato de experiência de um profissional do RH que diz:

"E aí tivemos umas pessoas com deficiência intelectual que ficaram um tempo conosco e isso é bem legal [...] a gente nem via que a pessoa tinha deficiência, ela fazia um excelente trabalho." (Hipolito p.45)

De fato, a literatura tem destacado um cenário de escolaridade e qualificação baixas em relação às pessoas com deficiência (Tanaka; Manzini, 2005) Trata-se de um problema relevante, pois os dados da RAIS (2021) revelaram que a maioria das pessoas com deficiências inseridas no mercado formal de trabalho possui o ensino médio.

Também foram apontados como fatores dificultadores da inserção profissional de pessoas com deficiências, a ausência de oferta de treinamento laboral e de ações de suporte das empresas, prevaleceram a uma visão centrada nas marcas da deficiência, ou seja, nas incapacidades sem a consideração das reais potencialidades, além de falta ou insuficiência de estímulos familiares para o trabalho, resultando na busca do Benefício da Prestação Continuada – BPC (Lino; Stevanato; Silva, 2021; Lorenzo; Silva, 2020; Oliveira; Silva; Silva, 2022; Silva; Shimite; Alves, 2022).

A contratação também ocorre de forma diferenciada em relação aos tipos de deficiências, dados da RAIS (2021) revelaram que a deficiência física é a que possui maior percentual de contratação (43,27%), seguida da auditiva (18,37%), visual (16,19%) e intelectual (12,38%). Lorenzo e Silva (2020) identificaram em seus estudos com recursos humanos de empresas que quanto mais evidentes forem as marcas da deficiência e, por conseguinte das limitações, maiores as dificuldades de contratação, tendo em vista que estas acreditam que tais contratações demandam custos elevados.

Especificamente falando sobre a deficiência visual, objeto de estudo da presente pesquisa, a seguir serão apresentados estudos sobre a inserção laboral desse público, cuja produção é escassa.

Em pesquisa realizada por Lima *et al.* (2021) foram entrevistadas 20 pessoas com deficiência visual da cidade do Rio de Janeiro e 85% disseram enfrentar dificuldade para colocação no mercado de trabalho. Silva (2007) apontou entre as dificuldades identificadas por pessoas com deficiência visual que empregadores, por vezes, generalizam a deficiência com extensiva para todos os aspectos e funções das pessoas com deficiência, desconhecem as habilidades e potencialidades e crê em dificuldades de relacionamento interpessoal, risco aumento de acidentes de

trabalho e acreditam que serão necessários recursos e adaptações com elevado custo para o exercício profissional.

Barros e Ambiel (2020), relataram em seus estudos, insatisfações de pessoas com deficiência visual quanto à oferta de vagas/cargos inferiores à sua qualificação, como consequência baixa remuneração, além de condições insatisfatórias de trabalho e percepção de tratamento desigual. Os autores ainda referiram as pessoas com deficiência visual, por vezes, internalizam julgamentos negativos e limitações creditada por outras pessoas, impactando na avaliação das próprias capacidades.

Lino, Stevanato e Silva (2021) afirmaram que há barreiras simples de serem minimizadas ou até mesmo eliminadas. A participante do referido estudo revelou que ajuste na altura da tela do computador e a ampliação da fonte a ajudaria muito. Entretanto, estes ajustes não são feitos e, sua promoção foi inviabilizada, já que restringiram seu cargo em função que envolvia o uso de computador.

A inserção e permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é um assunto de importante relevância, visto que este público é marginalizado quando se trata de seus meios de subsistência e participação cidadã na sociedade.

Desta forma, descrever e analisar as condições para o ingresso e permanência de pessoas com deficiência visual inseridas no mercado de trabalho, conhecer seus percursos e estratégias de enfrentamento pode favorecer outras pessoas cegas a concretizar a conquista de um emprego, bem como estimular familiares a construir esses caminhos, além de propiciar aos profissionais que trabalham nessa temática sobre as demandas e necessidade que podem constar de ser planos de trabalho ou reabilitação.

OBJETIVOS

Objetivo geral

Descrever e analisar as condições para o ingresso e permanência de três pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, a partir da percepção dos mesmos.

Objetivos específicos

- Descrever a trajetória educacional dos participantes da pesquisa, obstáculos enfrentados e os fatores que favoreceram o ingresso no trabalho;
- Identificar, na percepção dos participantes, o papel e participação da família da pessoa com deficiência visual para o ingresso no trabalho;
- Descrever e analisar o ingresso no trabalho, desde o processo de contratação até os fatores que contribuíram para a permanência no trabalho;
- Identificar, na percepção dos participantes, concepções sobre a importância do trabalho e do trabalhar.

MÉTODO

Trata-se de pesquisa de cunho qualitativo, por meio de estudo de caso, cuja opção de escolha se justificou “*por se constituir numa unidade dentro de um sistema mais amplo*” (Lüdke; André, 1986, p.17), com a possibilidade de compreender um fenômeno contemporâneo em profundidade e em seu contexto de vida real [...]” (YIN, 2010, p.39), entendido como caminho adequado para compreensão da trajetória de pessoas com deficiências e o ingresso no mercado formal de trabalho.

Aspectos éticos

O projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa sob o parecer número 6.023.708, CAAE 68803923.1.0000.5406.

Participantes

Participaram da pesquisa três pessoas com deficiência, sendo dois com baixa visão e um com cegueira.

- 1) Participante 1 (Davi): Pessoa do sexo masculino, residente em cidade de porte médio do estado de São Paulo, possui aproximadamente 33 anos de idade, divorciado e com cegueira adquirida. Possui ensino superior completo e está inserido no mercado de trabalho no setor privado.
- 2) Participante 2 (Helena): Pessoa do sexo feminino, residente em cidade de porte médio do estado de São Paulo, com aproximadamente 30 anos, solteira e com baixa visão congênita. Possui ensino superior completo e atua no setor privado.
- 3) Participante 3 (Luna): Pessoa do sexo feminino, residente em cidade de porte médio do estado de São Paulo, com aproximadamente 42 anos de idade, solteira e com baixa visão congênita. Possui ensino superior e atua no setor público.

Tabela 5 – Características dos participantes de amostra.

Nome	Idade	Sexo	DV	Estado Civil	Escolaridade	Formação
Davi	33 anos	Masculino	Cegueira adquirida	Divorciado	Superior completo	Tecnólogo em Alimentos
Helena	30 anos	Feminino	Baixa visão congênita	Solteira	Superior completo	Educação Física
Luna	42 anos	Feminino	Baixa visão congênita	Solteira	Superior completo	Fisioterapia

Fonte: Elaboração própria.

Critérios de seleção/exclusão dos participantes:

Como critério de inclusão da amostra foi considerado ter 18 anos de idade no mínimo, estar trabalhando formalmente há pelo menos um ano no setor privado ou público. Sua escolaridade deveria ser no mínimo ensino médio completo.

Como critério de exclusão pessoas com DV que possuem 17 anos ou menos, ou então que não estejam exercendo algum trabalho formal não participarão da pesquisa.

Instrumento

Para a coleta de dados será utilizado um roteiro de entrevista semiestruturado com questões abertas. As perguntas realizadas abordarão dados pessoais, familiares, escolares e profissionais, conforme Anexo 1 – Roteiro de Entrevista.

Procedimento de coleta de dados

Foi realizado contato com os participantes da pesquisa, explicado sobre os objetivos da mesma, salientando a importância de sua participação voluntária e que foi convertida em contribuições científicas para compreensão das condições de empregabilidade de pessoas com deficiência visual. Em caso de aceite, o

participante assinou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) com todas as informações sobre sua participação, o objetivo da pesquisa, etapas, procedimentos e resultados esperados e sobre os seus direitos. Será reafirmado as condições de sua participação, o sigilo das informações, a ausência de custos e a possibilidade de desistência em qualquer momento.

A coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas (Anexo 1), as quais abordaram a vida educacional e profissional.

As entrevistas foram realizadas presencialmente e/ou de forma remota, conforme agendamento prévio com os participantes, em horário e local mais conveniente aos participantes. As entrevistas foram gravadas mediante consentimento dos participantes. O tempo de entrevista foi de aproximadamente 40 minutos.

Procedimento de análise de dados

Para análise dos dados obtidos foi realizada a transcrição das entrevistas em textos narrativos, mantendo a versão original. O texto foi desmontado e fragmentado na busca por conhecer novos sentidos e examinar detalhes ocultos, gerando o que Moraes (2003) denomina de caos, que resultarão em eixos para melhor direcionamento.

A pesquisa utilizou os procedimentos descritos na Análise de Conteúdo, conforme Bardin (2016). De acordo com a autora, a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análises das comunicações. Não se trata de um instrumento, mas de um leque de materiais, uma hermenêutica controlada, baseada na inferência. A Análise de Conteúdo é permeada pelo rigor da objetividade, mas respeita a subjetividade inerente ao dito coletado. A consideração ao “eu” por meio de seus sistemas de valores, afetividade, emoções, mediante o pensamento do colaborador, fruto de seu inconsciente, ilumina também a interpretação. Esse método de pesquisa possibilita ao investigador conhecer aspectos implícitos presentes nas mensagens obtidas (Bardin, 2016). O caminho para análise dos resultados utilizado nesta tese respeitou as diferentes fases da Análise de Conteúdo de Bardin (2016), organizadas

e permeadas por três polos cronológicos: a) a pré-análise; b) a exploração do material; c) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

Foi realizada análise de conteúdo (Bardin, 2011), a qual compreende uma fase de pré-análise, na qual é realizada a leitura flutuante do material coletado e sua posterior organização. Na sequência ocorreu o processo de categorização e seleção dos temas, de forma a permitir o processo de inferências por meio da seleção dos trechos representativos. Os resultados foram organizados em Tabelas, sendo utilizados trechos expressivos das falas dos participantes.

RESULTADOS

Com base nos resultados obtidos nas entrevistas emergiram as seguintes categorias e subcategorias: 1) Escolarização e processo de formação (Educação Básica, Sala de Recursos e Ensino Superior); 2) Família; 3) Trabalho 4) Planos futuros e Reflexões.

Histórico dos participantes

Davi é proveniente de Rondônia, mas quando pequeno se mudou para o interior paulista. Seu pai finalizou o Ensino Fundamental I, atual 5º ano, porém sua mãe concluiu o Ensino Médio. Possui 3 irmãos, sendo um deles com Deficiência Intelectual. Além de dona de casa, sua mãe foi doméstica. Já seu genitor exerceu diversas profissões, principalmente na área de manutenção e construção.

Helena nasceu, cresceu e reside na mesma cidade paulista, possui 2 irmãos mais velhos e, enquanto sua mãe se dedicava ao lar e aos cuidados dos filhos, seu pai trabalhava na construção civil.

Luna possui pais que possuem Ensino Superior Completo, seu pai em Economia e sua mãe em Letras. Além dela, seu pai e irmão possuem deficiência visual, pois é uma deficiência de causa hereditária.

Escolarização e processo de formação

Educação básica

Como o período de escolarização é fundamental para a vida de modo geral, em especial para a entrada e permanência no mercado de trabalho, veremos a seguir como Luna, Helena e Davi disseram sobre seu período de Educação Básica, correspondente à Educação Infantil ao Ensino médio.

Contextualizando, os três participantes da pesquisa não fizeram muitas menções sobre este período escolar, pois afirmaram não ter enfrentado muitos obstáculos, precisando de pouquíssimos ajustes para melhora na aprendizagem. Davi, em especial, não precisou de qualquer tipo de adaptação quando cursou a Educação Infantil e Ensino Fundamental I (antigas 1ª a 4ª séries), nem mesmo no início do Ensino Fundamental II, pois adquiriu a deficiência aos 11 anos de idade.

Luna relatou que não precisou de adaptações curriculares e que até o início do Ensino Fundamental II, pois conseguia ler na lousa, depois precisou adquirir estratégia para realizar as anotações das aulas.

[...] Eu sempre tinha dificuldade para ler, para copiar e nesse ponto era zoadado, mas de resto era normal. Eu tinha as minhas amigas mais próximas que depois emprestavam o caderno para eu levar para casa para copiar matéria [...] quando tinha prova os professores faziam prova ampliada para mim. (Luna)

[...] Ah, depois da fase de readaptação foi tranquilo também, entendeu? Eu sempre tive facilidade em aprender, absorver informações. (Davi).

Nessa perspectiva, Davi relatou que no processo de ensino e aprendizagem foi realizado com sucesso, porém no caso de Helena seriam necessárias algumas tecnologias assistivas e adaptações para facilitar o acesso ao conteúdo, não apenas uma única a adaptação na avaliação. Todavia, existe um senso comum de que há uma meritocracia que desconsidera as singularidades e especificidades de cada indivíduo, fazendo que estes mobilizem recursos próprios para dar conta das demandas escolares.

Com relação ao convívio com os professores, profissionais responsáveis por ensinar os conteúdos e para o atendimento das demandas de todos os alunos de forma a garantir o aprendizado, os relatos são expressos abaixo:

[...] Eu sempre tive bom relacionamento com os professores, mas acho até que eles reconheciam o meu esforço de acompanhar. (Luna).

[...] Nunca tive problema com os professores. Ao contrário, todos eles se dispuseram A disposição para poder estar ajudando da melhor maneira possível. Então, nunca tive problema, ao contrário, sempre tive colaboração. (Davi).

Já Helena referiu estratégias adotadas por ela e pelos professores para permitir o acesso ao conteúdo, além de mencionar que, a partir antiga 7ª série, seu material didático passou a ser adaptado.

[...] Sentava na primeira carteira para conseguir enxergar na lousa, as avaliações eram com letra ampliada e havia educadores que falavam aquilo que escreviam na lousa para que ela pudesse escrever em seu caderno e não forçar os olhos demasiadamente. (Helena)

[...] Quando eu ganhei a bolsa eu tive que ampliar as apostilas, aí eles forneceram o material para poder ampliar, ampliavam para mim, então eu sempre comprava o material normal e eles mandavam ampliar. (Helena)

Davi relatou não ter tido problemas de aprendizagem, mesmo com a deficiência adquirida. Aprendeu Braille (sistema de escrita em alto relevo) em duas

semanas, realizava cálculos mentais e realizava poucas anotações em aula, pois considerava o suficiente apenas escutar o conteúdo ensinado. Apenas adaptações pontuais de atividades eram realizadas para atendê-lo

[...] Algumas atividades sim, era necessário fazer o desenho em alto relevo para que eu pudesse tatear e identificar, a descrição do desenho, tudo certinho, aí fazia essas adaptações usando barbante, cola, né? Coisas assim... (Davi)

Ainda sobre adaptações escolares, ao ser questionado sobre a utilização de material didático em Braille, Davi relatou:

[...] Não tinha material em Braille. Assim, não tinha por que eu não achava necessário, entendeu, mas tinha essa opção para poder fazer essa adaptação na sala de recurso, mas eu que não queria, não achava necessário. (Helena)

Ressalta que Davi era um adolescente e provavelmente em fase de aceitação de sua deficiência e ainda que pouco utilizasse o material, é primordial que tenha acesso a estes materiais.

Ao cursar o Ensino Médio Davi deixou a máquina Braille como método de escrita e passou a utilizar notebook, mudança que contribuiu muito para a melhora de seu aprendizado.

[...] Sim, quando eu fui para o ensino médio, né, aí eu parei de utilizar o braille e passei a usar o notebook em sala de aula. Utilizava o notebook com o sistema Dos Vox e o NVDA. O material vinha em forma digital para mim poder realizar a leitura, né, e também facilitava para os professores, porque, né, eles não sabiam o braille então, facilitava para eles poder ver o que eu tava ali em dúvida, ali, ver aquele determinado material para poder ter uma explicação mais focada para poder facilitar o aprendizado. (Davi)

Nesta época, muitas adaptações eram realizadas de forma improvisada e o docente pegava em sua mão e com o dedo ia deslizando pela carteira demonstrando, por exemplo, um gráfico matemático, descrevendo cada parte do mesmo para o aluno.

Davi também utilizava do recurso auditivo do gravador de voz para poder estudar os conteúdos.

[...] Ah, um um recurso que esqueci de dizer que sempre utilizei é o gravador. Eu vivia a instrução do professor, né, naquela gravação quando tava em casa estudando em casa de final de semana feriado ou fora do horário de aula. (Davi)

Luna e Davi precisaram chamar à atenção dos professores para que pudessem receber o atendimento educacional especializado a que eles tinham direito.

[...] O que me ajudou foi a atenção dos professores, mas não é uma coisa que posso generalizar, que acontece em todo lugar. Eu consegui chamar atenção dos meus professores mostrando para eles que eu tinha determinação, que eu tinha força de vontade de aprender, eu acho que isso incentivava eles a dar essa atenção que eu procurava. (Davi)

Deste modo, é evidenciada a importância de as famílias entenderem os direitos das pessoas com deficiência, pois é muito internalizado na população, através do senso comum, a lógica do esforço próprio, sendo fundamental o incentivo, mas quando há as adequações necessárias, o potencial de aprendizagem é ampliado com a equiparação de oportunidade.

Sala de recursos

Davi e Helena tiveram a oportunidade de usufruir dos benefícios oferecidos pela sala de recursos, entretanto, Luna não teve a mesma oportunidade.

[...] Ah, tinha bastante coisas entendeu, bastante material tinha bastantes novidades para poder ajudar nas instruções após a saída da escola oficial, né? Aí a gente fazia bastante as atividades da sala de recurso, lia e respeito da matéria fazendo pesquisa, procurava ter essa interação para poder melhorar e aprofundar um pouco do aprendizado que tava tendo na escola de ensino regular. (Davi)

Helena falou da importância do atendimento oferecido na sala de recursos para que fosse mais autônoma em seus estudos.

[...] No começo era mais, quando criança era mais ensinar a mim, vamos dizer, eu acho a adaptar as coisas, estudar as matérias, mas adaptar as coisas ao meu jeito de aprender. Aí quando foi indo mais para o ensino médio, aí era mais escolar mesmo, assim, como era na escola particular era mais matérias, mais tudo, era muito mais coisas. (Helena)

Apesar de não ter frequentado a sala de recursos, Luna teve acompanhamento de estimulação precoce, o que segundo ela foi fundamental, pois referiu que um colega de classe possuía maior acuidade visual, mas como não foi adequadamente estimulado, apresentava menos funcionalidade visual do que ela, com a acuidade visual menor.

[...] Não, eu frequentei o núcleo lá da universidade, que eu ía, acho que uma vez por semana ou duas vezes por semana, mas nessa fase que embora não fosse, mas era chamada de estimulação precoce, eu estava acho que na 1ª, 2ª série. Era feito um treinamento para potencializar o que tenho de visão. (Luna)

Esta oportunidade de frequentar a sala de recurso é fundamental para a trajetória educacional de pessoas com deficiências, pois ampliam as oportunidades de acesso ao conteúdo e conseqüentemente do aprendizado.

Ensino superior

Luna relatou que gostava de Educação Física e Filosofia, porém excluiu estas opções, pois as oportunidades de trabalho mais comum nestas áreas eram de ser professor, mas ela não se imaginava atuando em escolas, conforme expresso nos relatos abaixo:

[...] Aí conversando com a minha prima que era médica ela me falou “Por que você não faz fisio? Porque tem a parte de exercício, de atividade física relacionado com a educação física, mas está na área de saúde, então vai fazer reabilitação”, aí eu “Olha, nunca tinha pensado nisso”, aí eu fui para fisio. (Luna)

Davi falou sobre um professor que o cativou e, por isso gostava da matéria ministrada por ele, a qual influenciou na decisão de seu curso de nível superior.

[...] Ah, eu gostava muito de química, meu professor de química no ensino médio me ajudava bastante, ele tinha uma grande, uma boa vontade, né, de me ensinar, então isso me cativou bastante. E como não dava para eu sair da cidade naquela época para fazer engenharia química em algum outro lugar aí eu escolhi fazer tecnologia em alimentos, que envolvi a química. (Davi)

Helena relembra seu interesse por Psicologia, Fisioterapia e Educação Física, mas acabou optando por fazer Educação Física por ser uma atleta paraolímpica de nataçãõ na época da conclusãõ do Ensino Médio.

[...] mas por conta de eu já estar no esporte desde os 10 anos, quando comecei fazer nataçãõ, por ser uma coisa que já estava introduzida em mim, eu já trabalhava, já ajudava, né, na associaçãõ, fazia as coisas, então para mim foi mais óbvio e mais fácil aparentemente fazer educação física. (Helena).

Dúvidas sobre a escolha do curso foram relatadas por Helena, conforme expresso nos relatos a seguir.

[...] Sim, porque se fosse o que eu queria, eu que nem, eu gosto muito de cirurgia e coisa e tal, se eu pudesse fazer eu teria feito medicina. Mas não,

eu não faço por conta da visão, por que como vai fazer uma cirurgia ou alguma coisa com a visão que eu tenho? Que é muito minucioso, né? (Helena)

[...] Se eu tivesse a mentalidade de hoje na época dos vestibulares, talvez teria cursado Fisioterapia, curso este que também não seria sua primeira opção caso não tivesse deficiência visual.

Com relação às adaptações no ensino superior, tanto Luna quanto Helena mencionaram as dificuldades nas disciplinas que envolviam conteúdo prático, conforme os relatos:

[...] A única coisa que era difícil que não teve muito como fazer diferente foi, acho que a parte de histologia, que era estudo de lâmina, né? De biologia, de análise de célula, porque esse a gente não conseguiu se adaptar. Mas tipo, a parte teórica eu fiz igual todo mundo, a parte prática que era mais zoadado, tanto que eu assisti à aula e me liberava da prova. (Luna)

[...] Dificuldades no estudo de anatomia, mas os professores descreviam os locais os quais deveriam identificar nas peças estudadas para que pudesse responder as avaliações (Helena)

[...] Eu ia ao laboratório estudar as peças fora do horário de aula para poder acompanhar o conteúdo. (Helena)

Sobre a avaliação as participantes apontaram que:

[...] E aí você vai pegando mais jeito, né? Jeito de fazer as coisas e pedir as coisas quando vai ficando mais velho, né? Pedir ampliação, de não fazer prova se não tiver a ampliação. Uma coisa que às vezes na faculdade eu tive que tipo que exercer esse meu direito, então, exercer o meu direito sempre de maneira educada, mas ali quando a prova não vinha ampliada eu não fazia a prova "professor, eu não vou fazer a prova porque eu preciso da minha prova ampliada" (Helena)

Os relatos dos participantes revelaram situações de constrangimento diante das necessidades específicas decorrentes da deficiência, exigindo estratégias de acesso ao conteúdo, adaptação na forma de avaliação e por conseguinte do aprendizado.

Família

A família, além de prover a subsistência para suprir as necessidades de alimentação, higiene e moradia, possui um grande papel formador da personalidade do indivíduo em desenvolvimento, influenciando no quesito emocional, educacional e na autonomia.

Os três participantes da pesquisa relatam que seus familiares foram pessoas que contribuíram positivamente para o seu desenvolvimento em diversos aspectos.

[...] A minha mãe de sempre, eu tenho que fazer as minhas coisas, nem que seja do meu jeito, mas eu tinha que fazer as minhas coisas, ia fazer 10 mil vezes se fosse preciso até eu ver as coisas direito, fazer as coisas direito e não ficar no papel de vítima, vão fazer por mim a vida inteira, não, se não consegue fazer, tudo bem, mas vai fazer o melhor do que tem para fazer em qualquer coisa que for fazer. (Helena)

Sempre incentivada a ter autonomia, Luna relatou o apoio na escolarização oferecido por seu pai, também com DV.

[...] A gente lia as coisas que ia cair na prova, a gente lia e gravava numa fita K7, aí meu pai ouvia, fazia questionário para a gente responder aquele questionário. (Luna)

Luna tem um irmão que também possui o mesmo diagnóstico, sendo uma deficiência hereditária.

Apesar de ter sido bem estimulado para conquistar sua autonomia, Davi atribui sua independência à sua personalidade.

[...]Ah, é que assim, eu sempre tive um gênio forte, né, não só eu como meus irmãos também. Então, quando eu decidi a não ser coitadinho, eu digo a visão, todo mundo me aceitou. Todo mundo me aceitou e me tratavam como igual. Lógico, em certas situações tinha uma atenção diferenciada, né, mas fora isso era igual para todo mundo, nenhuma diferença, ninguém tinha dó de ninguém, isso me ajudou bastante no amadurecimento. (Davi)

Trabalho

Tabela 6: Categorização do trabalho dos participantes da pesquisa

Nome	Função	Modalidade de trabalho	Carga horária de trabalho	Tipo de empresa em que trabalham
Davi	Assistente do controle de qualidade	Híbrida	40 horas semanais	Privada
Helena	Auxiliar administrativo	Presencial	44 horas semanais	Privada
Luna	Escrevente técnico	Home office	40 horas semanais	Publica

Helena iniciou sua carreira profissional como atleta paralímpica de natação. Com a expansão dos trabalhos realizados na instituição onde treinava, passou a ministrar aulas e receber uma pequena remuneração, uma ajuda de custo. Quando tal associação desportiva passou por algumas dificuldades, precisou interromper suas aulas e, visando maior remuneração salarial, buscou vagas de emprego.

Entrou em uma unidade interiorana da rede SESI como inspetora de aluno, vaga destinada a PcD, ingressando mediante análise curricular. Contudo, ao buscar melhoria de cargo e não obter sucesso durante os cinco anos, passou por novo processo seletivo, sendo aprovada na prova escrita e na entrevista, assumindo um cargo de assistente administrativo na sede do Sest Senat, onde atuou por cerca de 6 meses.

Em outra entrevista foi chamada para trabalhar como auxiliar administrativo em uma instituição de ensino superior privada, atuando até os dias atuais. Todavia, tal entrevista de seleção só aconteceu por meio da indicação de ex-colega de trabalho, que conhecia a dedicação de Helena.

Luna, após tentativa frustrada de trabalhar como Fisioterapeuta na cidade de São Paulo, retornou a sua cidade natal para trabalhar no PSF, Programa da Saúde da Família como funcionária terceirizada atendendo pacientes do SUS (Sistema único de Saúde), após passar em processo seletivo, compondo a equipe de trabalho por meio da cota de PcD. Quando a equipe foi desintegrada pela prefeitura municipal, cinco das sete Fisioterapeutas que atuavam no PSF, incluindo Luna, decidiram abrir uma clínica para atender a população que acabara de ficar desassistida, cobrando um preço simbólico.

Nesta clínica atuou até pouco antes de ser chamada para assumir a vaga de seu cargo como escrevente do Tribunal de Justiça do Estado obtida por concurso público em vagas destinadas às PcD. Anos depois, pediu transferência para sua cidade de origem, onde atua até os dias de hoje.

Buscando atender as necessidades de Luna, o setor de recursos humanos do cargo do judiciário em que havia sido aprovada, tiveram a iniciativa de consultá-la para promover adequações no trabalho.

[...] O RH me ligou para saber se existia alguma coisa que eles poderiam fazer para facilitar e melhorar o meu trabalho. Eu falei que a única coisa que eu realmente queria era que a coloquem num lugar ao lado do metrô, quanto mais perto, melhor, para eu não ter que ficar atravessando rua, para não ter que ficar me deslocando por espaços muito grandes. (Luna)

Um contratempo no processo de contratação de Luna quase fez com que perdesse o direito de tomar posse do cargo atual, pois apesar de ter sido inscrita no concurso como pessoa com deficiência e estar assumindo uma vaga destinada a elas, o médico que fazia a perícia tentou desclassificá-la, mas não obteve êxito.

[...] Na hora da perícia médica teve um oftalmo que tentou me barrar porque ele falou que a minha acuidade visual não era condizente com o cargo que eu estava entrando. Só que aí antes dela chegar na frente no balcãozinho da menina que ficava organizando os prontuários, antes dela levar os prontuários, eu fui lá e conversei com a moça. Falei Oh, um negócio, é o seguinte, eu acabei de passar pelo oftalmo e ele falou que eu estou reprovada, só que eu estou na vaga de deficiente visual, então não tem como ele me reprovar por eu não enxergar.

[...] Aí ela esperou ele ir lá levar os prontuários, aí ela pegou o meu prontuário, levou para o outro oftalmologista que também tava fazendo avaliação do povo e aí o outro oftalmologista me chamou, me avaliou, aí ele canetou... oh, tá tudo certo. (Luna)

Davi enfrentou bastante dificuldades para ser inserido ao mercado de trabalho, apenas com a coragem e insistência para diversas pessoas, conseguiu uma oportunidade de ter contratação.

[...] Tava tendo uma palestra na associação comercial e indústrias aqui da cidade aí me inscrevi para poder participar porque eu sabia que as pessoas que iam participar daquelas palestras seriam os setores de RH das empresas, então eu observei aí uma oportunidade de expor a minha pessoa no momento de perguntas, né, para poder vender o meu currículo. (Davi)

[...] Então fui assistir essa palestra e teve esse momento de perguntas, eu levantei a mão, então eu me apresentei, falei da minha formação profissional e que estava em busca de uma oportunidade de trabalho. (Davi)

[...] Se alguém tivesse o interesse poderiam estar me ligando ou me mandando mensagem, aí eu passei o número do meu telefone. Aí depois disso daí, umas duas semanas depois teve uma empresa, que é a empresa que eu trabalho até hoje, que entrou em contato comigo pedindo para mim enviar o currículo, para eles estar analisando, fazer uma seleção e que se caso tivesse uma oportunidade, estariam me chamando, para poder fazer uma entrevista para poder trabalhar na empresa. (Davi)

Mesmo com esta iniciativa de se apresentar frente a representantes de empresa, apenas uma instituição entrou em contato com Davi.

[...] Eles estavam muito preocupado, né, tipo assim ... E se ele cair? Se ele se machucar? E esse degrau? E não tinha piso tátil para poder ajudar na locomoção, na direção, né? Aí eu sei que tava demorando para caramba, aí eu liguei para empresa e pedi uma oportunidade de uma reunião com o pessoal do RH, aí eu propus para eles. (Davi)

[...] Vamos fazer o seguinte, vamos fazer uma semana sem compromisso de teste? Me apresente o local de trabalho eu venho, trabalho uma semana e no início da outra semana a gente senta para fazer uma reunião, ... é mais fácil eu dizer para vocês o que seria necessário. (Davi)

[...] Porque às vezes nem seria necessário tanta coisa assim e não precisaria gastar dinheiro com isso. Aí eles me deram essa oportunidade. Eu trabalhei uma semana e no início da outra semana eu disse para eles ... Olha, não é necessário fazer nada, o que eu preciso eu já tenho, eles ficaram até surpresos. E o piso tátil, a escada, não tem que construir a rampa? E eu falei assim ... não gente, minha deficiência é nos olhos, não nas pernas ... É perigoso para todo mundo e não só para mim. Eu trabalho lá há 12 anos e nunca aconteceu nenhum tipo de incidente. (Davi)

No caso de Helena, apenas na unidade do Sest/Senat precisou de adaptações para exercer suas funções laborais, pois precisava manusear documentos os quais possuíam a letra pequena e, pois forçava muito a visão.

No Sest/Senat adaptaram suas atribuições porque era muito difícil mexer com os prontuários, aí me forneceram uma lupa. (Helena)

Nem Davi, Helena e Luna tiveram treinamento ao ingressar em seus postos de trabalho e com a experiência através do passar do tempo que foram adquirindo confiança e conhecimento de suas funções.

[...] Não, a minha chefe da época, Melissa, virou para mim, me apresentou para uma prateleira com uns 700 processos aí falou assim... Então, sabe o plano econômico, plano Collor, plano Bresser, você lembra o que é? São todos os planos econômicos, você vai fazer carta de citação de todos eles. Aí eu disse... Carta de citação, o que é isso mesmo? Por que eu estudei para o concurso, eu era Fisioterapeuta, não sabia nem do que se tratava carta de citação. (Luna)

Neste sentido, foi uma colega de trabalho que ensinou os procedimentos de trabalho para Luna.

Davi não teve treinamento no início dos trabalhos na empresa, mas posteriormente teve tal formação.

[...] Quando eu comecei a trabalhar eu não recebi treinamento, mas depois eu recebi alguns treinamentos, entendeu, dentro da empresa para poder adquirir mais conhecimento do trabalho." (Davi)

Helena enfrentou dificuldades com a chefia de uma das instituições em que atuou, pois participava de processos seletivos internos, se desempenhava bem nas avaliações, mas quando era para ser chamada para o novo cargo, colocavam outra pessoa que estava em colocação inferior em seu lugar, conforme relatou:

[...] O deficiente serve para ser base das coisas, parece que cargo maior é muito difícil. Ainda mais eu que tenho mais, vamos dizer assim né, sou mais deficiente visual e coisa e tal... As empresas, os lugares, eles querem gente que não pareça ser deficiente, entendeu, que tenha deficiência, mais que seja mínima. (Helena)

Relatou ainda falta de compreensão da chefia quanto ao cumprimento das tarefas, exigências e ritmo de trabalho.

[...] Fui contratada, estava fazendo o meu papel como assistente e tudo mais, só que as pessoas ali, do meu trabalho, as pessoas do meu dia-a-dia não tinham tato para me ajudar e entender que eu não enxergava algumas coisas.

[...] Eu precisava de algum tempo para poder melhorar a minha rapidez, agilidade e tinha coisas que eu não iria fazer, que eu não enxergasse, eu não iria fazer porque não dava, não é porque eu não queria, porque não dava e eu forçando a minha vista ou minha coisa ia me prejudicar

[...] Eu passei muito tempo ali, muito tempo assim né, seis meses ali, mal porque eu achava que o problema era eu, que eu não tava fazendo, porque?... (Helena)

Davi teve problemas de relacionamento com sua primeira supervisora, mas com a segunda supervisora não teve dificuldade para conversar.

[...] Olha, eu tive duas supervisoras, a primeira supervisora, assim ela era meio brava comigo, entendeu, porque ela não aceitava o fato de eu não enxergar e estar trabalhando no setor de trabalho dela, sob a responsabilidade dela, então, um havia um certo preconceito dela. (Davi)

Planos para o futuro:

Davi iniciou graduação em Direito e está cursando o 6º semestre. Seus objetivos profissionais são

[...] terminar a graduação de Direito, conseguir registro da carteirinha da OAB e exercer a função na área do Direito, começando como advogado e nesse meio tempo prestando concurso. (Davi)

Devido às dificuldades ao longo da vida, Helena é bem consciente dos preconceitos sofridos pelas pessoas com deficiência. Desejando mudar de carreira, não sabe como será seu futuro.

[...] Não sei se na minha carreira mesmo, como professora, ou se agora nessa parte administrativa ou alguma coisa na internet minha expectativa é igual de todo mundo eu acho, ganhar mais, ser reconhecido, ganhar mais, para poder ter uma melhor qualidade de vida, mas eu não sei se isso vai ser uma realidade, se eu vou conseguir por conta da deficiência, se eu vou conseguir ter um emprego bom para poder pelo menos se aposentar com uma aposentadoria boa. (Helena)

Luna gostaria de atuar na área do mercado financeiro, mesmo que seja após se aposentar no emprego atual.

[...] Trabalhar com o mercado financeiro, na verdade. Mesmo depois que eu aposentar do tribunal, eu quero continuar atuando mais na parte de finanças, né, mercado financeiro... Investimento, coisa assim. E viajar. (Luna)

Reflexões dos participantes

Os participantes relataram a necessidade de as PcD buscarem a concretização dos seus objetivos, acreditar nos seus potenciais firmando que:

[...] Eu acho que hoje se exige, se cobra muito ferramenta, mas a galera usa pouco a própria cabeça. Então não adianta você ter uma ferramenta boa e você não trabalhar o bichinho que vai mexer com a ferramenta. (Luna)

[...] Existe o estímulo e cobrança que é justamente para, viu, você consegue fazer melhor que isso, vamos lá, você vai querer que caia do céu? (Luna)

Contrapondo o que Luna diz, Davi demonstra a importância de investimento em recursos variados que possam auxiliar no aprendizado.

[...] Ah, seria bom, por exemplo, se o atendimento educacional especializado recebesse mais recursos para ter acesso a materiais que é difícil chegar naquele local. Existem muitos materiais que são caros, muito caros, mas esses materiais podem fazer uma grande diferença no ensino, na alfabetização de uma pessoa que não enxerga, eu vou dizer assim entendeu, que seria o meu caso, aí isso poderia ajudar muito, muito mesmo se tivesse esse recursos. Então, a aplicação financeira, né, falando assim do lado do governo, na minha opinião eles deviam apoiar mais isso. (Davi)

Fato é, que os recursos, embora importantíssimos, sem o olhar atento para as potencialidades das pessoas com deficiência e para o tratamento humanizado, não estimula o desenvolvimento de suas habilidades e impedem que as oportunidades importantes sejam oferecidas a elas.

[...] O preconceito, infelizmente as pessoas ainda são muito preconceituosas, já teve empresa que antes de conseguir um emprego, né, que eu fui levar o currículo na própria portaria da empresa a pessoa que tava atendendo falou “Ah, nem adianta deixar seu currículo aqui, a gente não recebe currículo de você”, então eu vi a isso como preconceito. Então, a minha maior dificuldade foi o preconceito mesmo das pessoas para

entender que o fato de eu não enxergar, não implicaria em eu não exercer uma função dentro da empresa. (Davi)

[...] Então, eles querem, tipo, deixa do jeito que tá, quem tá aí tá, quem não vai crescer e acabou. E a gente dá um jeito de achar um menos deficiente, porque é isso que a empresa faz, uma pessoa que seja menos deficiente. (Helena)

Também foram reforçadas barreiras para conseguir uma vaga de emprego, pois muitas vezes, sequer aceitam o currículo para ser analisado pelos profissionais do RH. O objetivo das empresas é:

[...] O intuito é sempre esse, sempre trazer os deficientes para estar atuando e atuando como a sua profissão, não como secundário ou como se não tivesse valor essa pessoa. Ou não aqui ou em qualquer lugar, inserindo ela em outras empresas, em outros lugares esse é o intuito dessa instituição mais fácil, não é? (Helena)

Helena aprendeu desde cedo a reivindicar seus direitos, pois sua deficiência é permanente, ou seja, não é temporária como uma fratura na perna, portanto, precisaria de um local mais acessível e quando foi para o mercado de trabalho, continuou a reivindicar o respeito às suas necessidades.

[...] Não, a gente tá bem longe de ser o ideal, infelizmente a maioria dos lugares elas procuram o deficiente para cumprir cota e só isso. E a gente tem que ir lutando e tentando melhorar para os próximos anos, o futuro que vier. Às vezes, a gente não vai usufruir disso hoje, mas a gente tem que fazer para as próximas gerações terem melhorias e não sofrerem tanto. (Helena)

DISCUSSÃO

Com base nos resultados das entrevistas apresentados acima, é possível identificar grandes temas que permearam a trajetória dos participantes até o ingresso no trabalho e para a permanência no trabalho. O estigma e discriminação, ações capacitista em todos os contextos que as pessoas cegas transitam (escola, sociedade, trabalho), sempre com o questionamento sobre as suas potencialidades, sendo estas subjugadas, sem que se ofereça a oportunidade de revelar suas habilidades. As dificuldades no processo de escolarização, decorrente da falta de formação e qualificação dos professores, ausência ou insuficiência de recursos pedagógicos, falta de conhecimento ou visão preconceituosa sobre a cegueira. As dificuldades mais específicas no trabalho sejam por meio das barreiras físicas, comunicacionais e, sobretudo, as atitudinais. Outro aspecto são as peculiaridades, semelhanças e divergências na condição de deficiência congênita e adquirida, conforme serão discutidas a seguir.

Estigma e discriminação, capacitismo nos diferentes contextos

Para Weid (2015), a sociedade considera a visão como meio primordial e único para o aprendizado, desconsiderando outros caminhos para o aprendizado e nesse contexto a pessoa seja é imputada como incapaz e desqualificada.

A literatura apresenta um conjunto de estudos sobre a pessoa cega, cujos desafios estão presentes desde o processo de escolarização e formação, resultando em obstáculos e dificuldades também para a inserção profissional.

Estudo realizado por Ribeiro (2016) com alunos cegos de escolas públicas, o autor constatou descrédito e preconceito dos professores, resultando em falta de oportunidades de aprendizado, questionamento das potencialidades, ensino deficitário, segregação e evasão escolar.

A deficiência visual é muitas vezes enxergada apenas por suas limitações, o que pode ser observado diante das reações de surpresa ué em geral as pessoas apresentam quando um deficiente visual desempenha atividades ué são consideradas comuns A sociedade tende a acreditar ué a pessoa cega está destilada a uma vida frustrada E muitos se espantam ao se deparar que essas pessoas podem possuir as mesmas capacidades ué

uma pessoa sem deficiência (NUNES; LOMÔNACO, 2010 apud SANTOS et al 2021, p.3611)

Questiona-se sobre a probabilidade de haver uma vida plena em suas capacidades e potencialidades para as pessoas com deficiência visual se os obstáculos persistem desde o ingresso na escola, interferindo na sua formação e qualificação e, por conseguinte na vida laboral e independência.

Shimite (2017) ao estudar uma aluna com deficiência visual no curso de Tecnologia de Alimentos constatou que os professores tinham dificuldades e desconhecimento para adotar estratégias de ensino que atendessem às demandas da aluna e possibilitassem a aprendizagem. Não obstante o relato da aluna expressou dificuldades de acesso e permanência no curso, obstáculos à sua participação nas aulas práticas, problemas para acesso aos conteúdos teóricos, processo de avaliação não adequado às suas potencialidades.

Turchiello e Machado (2015) em estudo de uma pessoa com deficiência visual em um curso de licenciatura constaram que as atividades oferecidas além de não adequadas às demandas do aluno, eram impositivas, gerando insatisfação. Nesse sentido, muitas são as dificuldades presentes no processo de formação no ensino superior, sendo frequentes falta de formação e desprepara de professores, resultando em propostas de atividades não condizentes com as demandas dos alunos (Zampar, 2015; e Silva et al., 2012).

A negação da deficiência não ajuda o aluno, nem resolve o problema, da mesma forma que olhar apenas para as limitações e incapacidades só faz aumentar o preconceito. Desta forma, é importante olhar para as potencialidades, as necessidades e promover ações e estratégia que atendam essas demandas e especificidades (Omote, 2016; Dainêz, 2014).

É fundamental ressaltar a importância da ação coletiva para o enfrentamento da deficiência, pois em estudo realizado por Fernandes e Costa (2015) os autores constataram pela ausência de interação entre os professores, dos professores com o aluno com deficiência, além de baixo conhecimento do corpo docente sobre as demandas do aluno, do plano de ensino e de materiais e recursos pedagógicos.

Shimite (2017) argumenta, a partir de seu estudo com uma aluna deficiente visual, que a não oferta de uma escola inclusiva acaba transferindo ao aluno a adoção de medidas e estratégias próprias para alcançar o sucesso, sendo nesse caso, uma vivência individual do sujeito e não coletiva, como preconiza a evolução do conceito de deficiência.

Pansanato, Rodrigues e Silva (2016) estudaram um aluno cego no curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas de uma instituição pública e identificaram que a instituição promoveu adaptações de acessibilidade física, de *software* e de recursos humanos com formação adequada, ações essas que resultaram em uma inclusão efetiva, possibilitando as condições para o desenvolvimento de suas potencialidades e o resultado foi o desempenho acadêmico com êxito do aluno.

Ponte e Silva (2015) destacaram que barreiras físicas são amenizadas ou mesmo eliminadas com de recursos de tecnologia assistiva. Já as barreiras atitudinais são mais difíceis de serem transpostas (Diniz, Freitas e Oliveira, 2021). É importante ressaltar que a LBI (2015) assegura a equiparação de oportunidades e de acesso a todas as tecnologias existentes que possam facilitar ou possibilitar a execução do trabalho, sem que isso se constitua como privilégio, ao contrário é condição de direito.

As políticas públicas para a inclusão da pessoa cega representam um importante avanço no sentido de garantia de direitos, contudo estão distantes de resolver os constrangimentos vivenciados por esse público. A mudança da sociedade como um todo de forma a romper com as raízes históricas da exclusão e norteamento das ações para a construção de possibilidades de ingresso da pessoa cega no trabalho, ainda constitui em desafio (Paulino, Coutinho e Costa, 2018; Diniz, Freitas e Oliveira, 2021; Barros e Ambiel, 2020).

Em estudo comparativo sobre acessibilidade em geral entre Brasil e Espanha, os autores concluíram que a Espanha oferece melhores condições, as quais revertem em melhor qualidade de vida para as pessoas cegas (Bondan et al., 2022).

Em estudo realizado por Pottmeier et al. (2019) sobre barreiras no trabalho de pessoas com deficiência na função de servidores públicos de uma instituição federal de ensino, os autores identificaram barreiras na comunicação dificultando ou impedindo a interação no trabalho, desconhecimento e não utilização do Braille como estratégia comunicacional.

Lorenzo e Galery (2019) em estudo com um cego que ingressou na área de informática por aprovação em concurso público identificaram as barreiras atitudinais como obstáculo e desafio para a inserção profissional, com questionamento das suas potencialidades por supervisores e colegas de trabalho, expressos por meio da sua não participação em determinadas atividades e mesmo de cursos de atualização profissional, o que resultou em sofrimento mental e utilização de estratégias individuais de enfrentamento.

Em pesquisa realizada por Bittencourt e Fonseca (2011) com pessoa com baixa visão no trabalho, os autores identificaram como principais obstáculos a baixa escolaridade e falta de qualificação profissional, além de desconhecimento sobre a deficiência e, por conseguinte, das suas potencialidades.

É imprescindível considerar que embora a baixa escolaridade seja alegação real e predominante na literatura (Tanaka e Manzini, 2005; Barros e Ambiel, 2020; Bomfim et. al., 2021) e no discurso das empresas, a presença de boa escolaridade também não exime a pessoa cega de passar pelos julgamentos capacitistas. Parece não haver real interesse na contratação de pessoas com deficiência, mesmo com escolaridade, sendo a contratação motivada pelo cumprimento da lei de cotas e evitação da multa (Almeida; Mazzafera; Rolim, 2017; Lino; Stevanato; Silva, 2021).

Ribeiro e Carneiro (2009) afirmaram que a inserção profissional de pessoas com deficiências é indesejada pela maioria das empresas e só ocorre por imposição da lei de cotas e do temor pela multa. Mesmo ocorrendo as fiscalizações, estratégias protelatórias foram adotadas para adiar ou evitar as contratações.

Goffman (1988) alertou para essa visão predominante da sociedade de a pessoa com deficiência, por vezes, ser vista como um ser humano incompleto, que deve se adaptar à sociedade dominante.

Outro aspecto a destacar é a relação deficiência e gênero, a qual interfere na forma de criação dos filhos, cuja superproteção é agravada no caso de mulher e com deficiência, sendo essa associada à fragilidade, incapacidade, dependência, com questionamentos sobre a necessidade de trabalhar. Tais concepções, acabam por acentuar as atitudes capacitistas, discriminatórias e preconceituosas (Dantas, Silva e Carvalho, 2014).

Para Sena (2015) na inserção profissional de pessoas com deficiência visual, o uso de tecnologias assistivas podem proporcionar melhores condições no processo de seleção e recrutamento, sendo que este pode inclusive facilitar o levantamento das potencialidades do candidato, bem como ser utilizada após o ingresso no trabalho com vistas à permanência.

Camargo et al. (2015) afirmaram que a inclusão das PcD nas empresas requer uma transformação na visão sobre a deficiência na sociedade, marcada pela desinformação e desconhecimento vindos da sociedade, que apresenta desinformação em relação às deficiências.

Nesse contexto, Garrido, Del Masso e Silva (2017) e Lorenzo e Silva (2020) apontaram que na sociedade predomina um discurso que pode ser classificado como politicamente correto, mas que na prática as ações não convergem para o mesmo caminho.

Diante disso, a inclusão se apresenta como um processo que engloba as dimensões humanas, socioculturais, ideológicas, políticas e econômicas que busca evidenciar diferentes formas de interação, possibilidades e apoiar as dificuldades e necessidades dos indivíduos (Brasil, 2006a, apud Santos et al, 2021).

Ademais, as ações assistencialistas e de benemerências, por vezes, abrigam práticas segregacionistas, que em nada favorecem as pessoas com deficiências (Morais, 2011).

Lino, Stevanato e Silva, (2021) apontaram em seu estudo que as próprias empresas criam obstáculos para a inserção profissional de pessoas com deficiências, mesmo estas tendo ingressado no trabalho, são impedidas de progredirem, não possuem plano de carreira e ascensão, denotando a visão centrada nas marcar da

deficiência, na visão negativa sobre as capacidades, propagando a imagem do desacreditado.

Acerca dessa imagem de desacreditado, Goffman (1988), descreve que a pessoa com deficiência é atrelada a essa condição, tendo que, em todo o tempo, provar que é capaz, que possui habilidades, é produtivo e viável.

Para Lorenzo e Silva (2020) a via educacional é caminho primordial para o enfrentamento das dúvidas e preconceitos sobre as capacidades de pessoas com deficiências, pois à medida que se qualificam, além de adquirir as competências, revelam que foram capazes de superar as adversidades no processo de formação e, portanto, estão em condições de pleitear o trabalho.

Deficiência congênita versus adquirida

No perfil dos participantes da presente pesquisa dois apresentam deficiência congênita e uma adquirida. A esse respeito é importante destacar similaridades e divergências na aceitação da condição de deficiência, bem como no enfrentamento da mesma.

Segundo Barczinski (2001) relatou que ao acompanhar pessoas que perderam a visão no curso da vida apresentavam negação, episódios de ansiedade e depressão, além de um processo de luto, com necessidade de mudanças na própria identidade, com vistas à adaptação ante a nova condição de vida.

Parnof (2010) em seu estudo com pessoas que perderam a visão na idade adulta identificou sentimentos frequentes de negação, falta de expectativa, tristeza e dificuldade de acomodação e adaptação à deficiência. Barczinski (2001) descreveu dificuldades nas interações sociais de pessoas com deficiência adquirida.

Para Vendramin (2019), muitas vezes, as ações capacitista não são reveladas, sendo sutis e discretas, quase imperceptíveis, a depender da visibilidade das marcas da deficiência, pois sendo está visível, o preconceito é mais evidente e perceptível. Para o autor, outra face cruel é a naturalização das ações de

preconceito, como se fosse uma situação impossível de ser evitada ou mesmo que tal comportamento seria aceitável.

Goffman (1988), mencionou ainda, que por se tratar de uma mudança repentina de uma condição de normalidade para a de deficiente, o indivíduo ainda não tem clareza da sua própria identidade ou não tem conhecimento satisfatória dessa nova condição de vida, sendo vítima de um sofrimento por estigmatização repentina.

Para Garcia (2014) a pessoa com deficiência adquirida comumente apresenta sentimento predominante de revolta, em função da perda de algo que possuía anteriormente. Já na deficiência é congênita não se trata de ruptura e perda, o que pode favorecer a aceitação e adaptação, tendo em vista que o percurso é de ganhos gradativos com a evolução. O autor ainda refere que pessoas com deficiência congênita podem ter maior resiliência para o enfrentamento da deficiência, com maior possibilidade de preservar a saúde mental, ao passo que na deficiência adquirida ocorre o contrário, ou seja menor capacidade de resiliência e fragilidade emocional.

Portanto, ainda que o avanço legislativo seja uma importante conquista no sentido de viabilizar o acesso de pessoas com deficiência no trabalho, contudo, há necessidade de um conjunto de ações que precisam ocorrer de forma integrada para a consolidação da legislação e a efetiva inclusão. Para os autores, há necessidade de garantir formação de qualidade nos diferentes níveis de ensino, oferta de serviços de qualificação profissional, fortalecimento das políticas públicas, incentivos de redução de imposto por entidades públicas, família participativa e engajada na busca de oportunidade de trabalho, empoderamento das pessoas com deficiência para acreditar nas próprias potencialidades, bem como ações para desconstrução de paradigmas e preconceitos na sociedade como um todo e para respeito às diversidades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O percurso educacional dos participantes da pesquisa pode ser considerado de sucesso, pois superaram os problemas no relacionamento com seus colegas de sala e professores e, precisaram de poucas adaptações, sendo que nenhum deles teve o currículo adaptado.

As famílias de Davi, Helena e Luna tiveram um papel importante para o desenvolvimento de seus familiares, incentivando o processo de formação e qualificação profissional, completando o ensino superior.

Todavia, ainda que sejam histórias de sucesso, é inaceitável que uma pessoa com ensino superior não seja considerada apta para integrar uma equipe de trabalho por apresentar uma deficiência visual, sendo necessário demonstrar na prática, por meio de período de experiência, que reúnem habilidades e competências laborais.

A realização de processos seletivos valorizando a formação e entendendo que todos possuem suas dificuldades e facilidades, utilizando recursos de tecnologia assistiva, podem favorecer o recrutamento e a adaptação laboral, tornando a inserção profissional efetiva e justa.

A ausência progressão de carreira e obtenção de melhores postos de trabalho revelam práticas segregacionistas e capacitistas, com olhar enfatizado nas marcas da deficiência, reforçando crenças limitantes e sendo desmotivadoras para aquele com deficiência visual.

Nesse sentido, é possível concluir que a inserção profissional ocorre, sendo marcada por situações conflituosas, de desgaste, constrangimento e atitudes capacitistas, muitas vezes dependendo o sucesso muito mais da pessoa com deficiência do que da própria empresa ou das entidades governamentais que nem sempre oferecem condições de equidade para o desempenho laboral dessas pessoas.

Muitos desafios se colocam ainda para que possa considerar de fato uma inclusão laboral, pois no cenário descrito trata-se de inserção profissional, com a lamentável convivência com situações de discriminação e preconceito.

Assim, mesmo com o inegável o avanço da legislação e com o ingresso ainda baixo do ponto de vista do número de pessoas com deficiência visual com possibilidades de ingressar no trabalho, trata-se de um crescimento gradativo, alimentando as esperanças de que possam ocorrer com maior frequência.

Ainda de interpõe desafios, seja no sentido de consolidar as práticas positivas, bem como de desenvolver novas estratégias que permitem a empregabilidade de pessoas com deficiência visual, portanto, requerem um conjunto de ações que contemplem a oferta de formação de qualidade nos diferentes níveis de ensino, de serviços de qualificação e reabilitação profissional, fortalecimento das políticas públicas, incentivos fiscais, família proativa na busca de oportunidade de trabalho, empoderamento das pessoas com deficiência e de suas potencialidades, desconstrução de paradigmas e preconceitos na sociedade como um todo e para respeito às diversidades.

Como fatores limitantes do estudo pode-se apontar a amostra pequena e a coleta por meio de relatos, o que não permite generalizações. Contudo, trata-se de uma pesquisa que buscou dar voz às pessoas com deficiência visual ingressas no trabalho, oferecendo um conjunto de informações que possibilitam o trabalho para esse público como possível, não sem os enfrentamentos necessários, e pode servir de estímulo para outras pessoas e familiares de pessoas com deficiência visual.

“A limitação de um órgão ou de uma função assume proporção de totalidade da pessoa: toda ela é deficiência, a limitação é transferida para a pessoa como um todo e assume também características cognitivas, motoras, emocionais, retirando da pessoa a possibilidade de participar da vida ou até de existir. Podemos, aqui, pensar o quanto estamos impregnados de um modelo de existência que foi imposto. O modelo que existe em valorizar o homem, Branco, heterossexual, produtivo e, neste caso particularmente, capaz. (Silva; Pimental, 2022, p.131)”

Enquanto não lutarmos para uma sociedade onde as diversidades são acolhidas como um todo, seja diversidade religiosa, étnica, cultural, pessoas com obesidade, pessoas com deficiência, entre outros fica improvável pensar em uma sociedade melhor não só para quem possui baixa visão ou cegueira, mas para todos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A.; LEMA MAZZAFERA, B.; TEIXEIRA ROLIM, A. O processo de inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho. **Sistemas & Gestão**, v. 12, n. 4, p. 506–515, 7 dez. 2017.

BARROS, L. O.; AMBIEL, R. A. M. “Não tem nada para fazer lá”: trabalho e pessoas com deficiência visual. **Psico**, v. 51, n. 1, p. e31320-e31320, 2020. <https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/revistapsico/article/view/31320/pdf> Acesso em: 7 nov. 2023.

BITTENCOURT, Z. Z. L. DE C.; FONSECA, A. M. R. DA . Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 21, n. 49, p. 187–195, maio 2011.

BOMFIM, L. C. ; DOUNIS, A. B.; PORANGABA, M. I. M.; SILVA, J. J. B. da. Processos de inclusão e exclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. **Diversitas Journal**, [S. l.], v. 6, n. 3, p. 3321–3336, 2021.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2000.

BRASIL, 2004. Decreto n. 5.296 de 2 de dez. De 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm#:~:text=Nas%20edifica%C3%A7%C3%B5es%20de%20uso%20p%C3%ABlico,t%C3%A9cnicas%20de%20acessibilidade%20da%20ABNT.

BRASIL. **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). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

BRASIL, Lei nº 14.126, de 22 de março de 2021. Classifica a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14126.htm

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm

BRASIL. Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Atenção Básica. Ministério da Educação, Secretaria da Educação Básica. Cadernos Temáticos do PSE - Saúde Ocular. Brasília, 2016. Disponível em:

http://189.28.128.100/dab/docs/portaldab/documentos/caderno_saude_ocular.pdf

BRASIL. Ministério da Economia. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Brasília, DF, 2022. Disponível em:

<http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf#:~:text=Esclarecemos%20que%20a%20partir%20do,desobrigados%20no%20ano%20de%20refer%C3%A2ncia.>

CAMARGO, M. L. et al. A Pessoa com Deficiência (PcD) e o mercado de trabalho: desafios à inclusão. 8º Congresso de extensão universitária da UNESP, p. 1-7, 2015. Disponível em: . Acesso em: 6 fev. 2021.

CIANTELLI, A. P. C. Estudantes com deficiência na universidade: contribuições da Psicologia para as ações do núcleo de acessibilidade. 2015. 189 f. 93 Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Faculdade de Ciências, Universidade Estadual Paulista, Bauru, 2015.

DAINÊZ, D. Constituição humana, deficiência e educação: problematizando o conceito de compensação na perspectiva histórico-cultural. 2014. 137 f. Tese (Doutorado em Educação – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2014.

DANTAS, T. C.; SILVA, J. S. S.; CARVALHO, M. E. P. DE .. Entrelace entre gênero, sexualidade e deficiência: uma história feminina de rupturas e empoderamento. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 20, n. 4, p. 555–568, out. 2014.

DINIZ, A.; GOMES, C. ; OLIVEIRA, S. Barreiras atitudinais, dilema de uma mulher deficiente visual: trajetória laboral e acadêmica. **REIN - REVISTA EDUCAÇÃO INCLUSIVA**, v. 4, n. 3, p. 50–65, 2021.

FERNANDES, W. L.; COSTA, C. S. L. Possibilidades da tutoria de pares para estudantes com deficiência visual no ensino técnico e superior. *Rev. Bras. Educ. Espec.*, Marília, v. 21, n.1, p. 39-56, 2015.

GARRIDO, M. A. T.; DEL-MASSO, M. C. S.; SILVA, N. R. O trabalho do deficiente na percepção de gestores de empresas. *Revista Laborativa*, Assis, v. 6, p. 6-22,

2017. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1736>.

Acesso em: 20 fev. 2018.

GOFFMAN, E. Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.

HIPÓHLITO, M. C. V. Inclusão de pessoas com deficiência em empresas do setor industrial. GUTIERREZ, G. L. Tese (Doutorado em Educação Física) Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, 2020. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/360130003_Inclusao_de_pessoas_com_deficiencia_em_empresas_do_setor_industrial

IBGE. Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda | Agência de Notícias. Disponível em:

<<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>>.

JANARY, Junior. Sancionada lei que classifica visão monocular como deficiência visual. Câmara Legislativa, 2021. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/noticias/738508-sancionada-lei-que-classifica-visao-monocular-como-deficiencia-visual/>

LIMA, Meline Melegario et al. Um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro. **Interações (Campo Grande)**, v. 22, p. 211-223, 2021. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/inter/a/WJDmzN3L69mqbn4NyyZRNPB/abstract/?lang=pt>

LINO, Carla Cristine Tesaro Santos; STEVANATO, Daniele; DA SILVA, Nilson Rogério. Percepção de pessoas com deficiência visual e deficiência auditiva inseridas no mercado de trabalho. **Revista Laborativa**, v. 10, n. 1, p. 92-117, 2021. file:///C:/Users/nilson/Downloads/3411-21660-3-PB.pdf Acesso em: 7 nov. 2023

LORENZO, Suelen Moraes de. **Inserção de pessoas com deficiências no mercado formal de trabalho a partir da percepção dos profissionais de**

recursos humanos das empresas. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Faculdade de Filosofia e Ciências (FFC), 2016.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R., Dificuldades para a contratação de pessoas com deficiência nas empresas. *Revista Laborativa*, v.9, p.46 - 69, 2020. Disponível em: <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>. Acesso em: 10 mar. 2018.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em Educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986. 99 p.

MORAIS, A. O. et al. *Inclusão Profissional: Ferramentas e Procedimentos para a Contratação e Retenção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*, 2011. Disponível em: . Acesso em: 01 fev.2019.

NÚÑEZ, Isauro Beltran. *Vigotski, Leontiev e Galperin: formação de conceitos e princípios didáticos*. Brasília: Liber Livro, 2009. 179 p.

OMOTE, Sadao. Estigma no tempo da inclusão. *Rev. Bras. Ed. Esp.*, Marília, v. 10, n. 3, p. 287- 308, set./dez. 2004.

OMOTE, S. Atitudes em relação à inclusão no ensino superior. *Journal of Research in Special Educational Needs*, Nasen, v.16, n.1, p. 211 - 215, 2016.

PAULINO, A. C. DE O. B.; COUTINHO, M. DA P. DE L.; COSTA, F. G. Apreendendo a inclusão social sob o olhar das representações sociais. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 18, n. 3, p. 773–792, 1 set. 2018.

PLETSCH, Marcia Denise; LEITE, Lucia Pereira. Análise da produção científica sobre a inclusão no ensino superior brasileiro. *Educar em Revista*, Curitiba, v. 33, n. especial 3, p. 87-106, dez. 2017.

PONTE, A. S.; SILVA, L. C. da. A acessibilidade atitudinal e a percepção das pessoas com e sem deficiência/Attitudinal accessibility and the perception of people with and without disabilities. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, [S. l.], v. 23, n. 2, p. 261–271, 2015.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à Lei de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *O & S*, v. 16,

n. 50, p. 545-564, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000300008>. Acesso em: 10 mar. 2018.

RIBEIRO, A. P., BATISTA, D. F., PRADO, J. M., VIEIRA, K. E., & CARVALHO, R. L. (2014). Cenário da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, 12(2), 268-276.

SANTOS, J. I. dos, Santos, J. A. I. dos, Oliveira, L. H. S. de, Bispo, J. F., & Araújo, M. J. de B. (2021). Processo de inclusão da criança com deficiência visual na educação. *Diversitas Journal*, 6(3), 3607–3624. https://doi.org/10.48017/Diversitas_Journal-v6i3-1508

SILVA, J.; PIMENTEL, A.. A Inclusão no Ensino Superior: Vivências de Estudantes com Deficiência Visual.

SKLIAR, Carlos. A inclusão que é “nossa” e a diferença que é do “outro”. In: RODRIGUES, D. Inclusão e educação: Doze olhares sobre a Educação Inclusiva. São Paulo: Summus, 2006. p. 15-34

SHIMITE, Amabriane Silva Oliveira. Inclusão e Educação Tecnológica em foco: percepções de uma aluna com deficiência visual, de seus professores e de seus colegas. 2017. 107 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Filosofia e Ciências, Marília, 2017.

SILVA, Gláucia. O significado do trabalho para o deficiente visual. Dissertação de Mestrado em Psicologia. PUC-MG, Belo Horizonte, 2007. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Psicologia_SilvaGP_1.pdf

SENA, S. L. S. Possíveis Contribuições da Tecnologia Assistiva para a Inclusão de Pessoas com Deficiência Visual no Trabalho. *Revista Laborativa*, v. 4, n. 2, out. 2015, p. 26-52. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>. Acesso em: 12 mar. 2018.

SILVA, H. M.; SOUZA, S. M. C.; PRADO, F.; RIBEIRO, A. L.; LIA, C.; CARVALHO, R. L. A inclusão de estudantes com deficiência no ensino superior: Revisão de literatura. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações*, v. 10, n. 2, p. 332-342, ago./dez. 2012.

TANAKA, E. D. O; MANZINI, E. J. 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

TURCHIELLO, P.; MACHADO, F. C. Inclusão de deficientes no mundo do trabalho: uma escolha a monitorar. Revista Educação Especial, Santa Maria, v. 23, n. 53, p. 583–594, set./dez. 2015. UEL – Universidade Estadual de Londrina. Núcleo de Acessibilidade da UEL. Disponível em: Acesso em: 17 nov. 2023.

WHO. Relatório Mundial sobre a Visão, 2021. Disponível em:

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/328717/9789241516570-por.pdf>

World Health Organization. ICD-11. Diseases of the visual system. Geneva: WHO; 2022 Available from: <https://icd.who.int/browse11/l->

[m/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fid%2fentity%2f868865918](https://icd.who.int/browse11/l-en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fid%2fentity%2f868865918)

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Tradução Ana Thorell; Revisão técnica Cláudio Damacena. 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 2010. 248 p.

ZAMPAR, J.A.S. Integração à universidade na percepção de alunos com deficiência. 2015. 103 f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2015.

ZAPPAROLI, Marcio; KLEIN, Fernando; MOREIRA, Hamilton. Avaliação da acuidade visual Snellen. **Arquivos Brasileiros de Oftalmologia**, v. 72, p. 783-788, 2009.

ANEXOS:

Anexo 1 – Roteiro de Entrevista Semiestruturado

Dados gerais

- Nome
- Idade
- Sexo biológico:
- Escolaridade
- Profissão:
- Local de trabalho:
- Jornada de trabalho:
- Tipo de trabalho: Presencial ou remoto?
- Tipo de deficiência? Descreva:
- Estado civil:
- Tem filhos?

Histórico educacionais

- Você frequentou a etapa da Educação Infantil? Comente como foi o processo de ensino-aprendizagem:
- Se lembra da interação com as crianças nesta etapa de escolaridade? E com os professores?
- Como foi seu Ensino Fundamental I (1º ao 5º ano)?
- Fale sobre sua interação com os alunos nesta etapa de escolaridade? E com os professores?
- As atividades e avaliações eram adaptadas?
- Como foi seu Ensino Fundamental II e médio?

- Fale sobre sua interação com os alunos nesta etapa de escolaridade? E com os professores?
- As atividades e avaliações eram adaptadas?
- Você fez curso universitário, tecnólogo ou técnico? Como foram estes cursos?
- O que motivou a escolha destes cursos?
- Quais os critérios que você utilizou para fazer estas escolhas?
- Sua deficiência teve algum peso na escolha destes cursos?
- Como foi o processo de seleção e ingresso no curso? (vestibular, prova adaptada...)
- Entrou a partir de algum tipo de cota? Declarou sua deficiência?
- Se lembra da interação com os demais alunos nestas etapas de escolaridade? E com os professores?
- As atividades e avaliações eram adaptadas?
- Como foram as atividades práticas como estágio e outras atividades?
- Quais tipos de barreiras você enfrentou?
- Você fez algum curso de formação complementar como de inglês, informática, etc.?
- As atividades e avaliações eram adaptadas?
- Como era a interação com os demais alunos e professores?
- Esteve em sala multifuncional ou de recursos?
- Por quanto tempo?
- Com que periodicidade você frequentava?
- Como era o atendimento feito nela?
- Como era sua relação com os professores?
- E como era o contato com os demais alunos?

- Ao término de seu processo de escolarização o que você considera que poderia ter ocorrido para facilitar o processo de aprendizagem de pessoas com deficiência visual?

Família

- Como era o convívio familiar?
- Incentivo à independência e autonomia ou superproteção?
- Qual é a escolaridade de seus pais ou pessoas que cuidaram de você na sua infância? E qual era a profissão deles?
- Como foi a participação de seus pais no seu processo de escolarização? (incentivo, acompanhamento escolar, suporte emocional)
- Recebeu BPC?

Concepções de educação e trabalho

- Na sua opinião, o que faria o processo de escolarização ser o ideal? E sobre os demais cursos como profissionalizantes, universitários, entre outros?
- O que faria o atendimento educacional especializado ser o ideal?
- Você procura um emprego para...
- Se fosse recrutador, como se portaria frente a todo tipo de candidatos a empregos?

Históricos profissionais

Ingresso

- Como foi sua inserção no mercado de trabalho?
- Em seus momentos de desempregada(o) quanto tempo ficou sem emprego?

- Quais foram os cargos que você exerceu?
- O que contribuiu para conseguir seus empregos?
- Quais são as dificuldades enfrentadas para conseguir um emprego?
- Na sua opinião, o que deveria ter sido diferente em sua trajetória educacional que melhoraria sua trajetória profissional?
- Fez algum curso profissionalizante? Ou de idiomas, informática...
- Experiências de trabalho:

Manutenção do emprego

- Como foram os processos seletivos?
- Quais as dificuldades que passou pelos empregos em que esteve?
- Após aprovação no concurso você teve algum problema para ingressar no trabalho? E durante o estágio probatório, como foi? Como se sentiu diante dessa situação?
- Teve treinamento?
- Relação com colegas e chefia?
- Relação com o usuário do serviço prestado

Futuro

- Planos profissionais:
- O que você sugere para outra pessoa com DV para que ela possa entrar no mercado de trabalho com mais facilidade?

Anexo 2 - TCLE - Termo de Consentimento Livre Esclarecido

Estamos realizando uma pesquisa intitulada “Ingresso e permanência no trabalho de pessoas com deficiência visual: a partir de dois estudos de caso” , e gostaríamos que participasse da mesma.

O objetivo deste estudo é descrever e analisar as condições para o ingresso e permanência de três pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, a partir da percepção dos mesmos.

Participar da pesquisa é uma opção e no caso de não aceitar ou desistir em qualquer fase da pesquisa, fica assegurado que não haverá nenhuma perda, e o aceite não implicará em nenhum retorno financeiro.

Caso aceite participar deste projeto de pesquisa gostaríamos que soubesse que:

- a) Você participará de uma entrevista com perguntas sobre sua vida educacional e profissional. Após terminar a pesquisa, os resultados serão utilizados para fins científicos e poderão ser divulgados em revistas, congressos e não haverá identificação dos participantes.
- b) Você poderá deixar de responder algumas perguntas sem prejuízo algum.

Eu _____ portador
(a) do RG _____ aceito participar da pesquisa intitulada “Ingresso e permanência de pessoas com deficiência visual: a partir de dois estudos de caso”.

Declaro ainda ter recebido as devidas explicações sobre a deferida pesquisa e concordo que minha desistência poderá ocorrer em qualquer momento sem que ocorra quaisquer prejuízos. Declaro ainda estar ciente de que a participação é voluntária e que fui devidamente esclarecido (a) quanto aos objetivos e procedimentos desta pesquisa. Recebi uma cópia deste termo de consentimento.

Assinatura: _____

Data: ___/___/___

Certos de poder contar com sua participação, colocamo-nos à disposição para esclarecimentos, através do telefone (14) 99716-5892 - Patrícia Tiemi Hashimoto.

Pesquisadora Responsável: Patrícia Tiemi Hashimoto - mestranda da Unesp – Marília. Pós-graduação em Educação – Linha de Pesquisa: Educação Especial

Professor Orientador: Nilson Rogério da Silva – Unesp – Marília.