

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE MEDICINA – DEPARTAMENTO DE MEDICINA SOCIAL
CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO, PESQUISA E FORMAÇÃO EM SAÚDE DO
TRABALHO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM MEDICINA DO TRABALHO

Taline Oliveira Ribeiro

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MERCADO DE
TRABALHO NO BRASIL: UMA REVISÃO NARRATIVA DA LITERATURA

Porto Alegre

2020

Taline Oliveira Ribeiro

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MERCADO DE
TRABALHO NO BRASIL: UMA REVISÃO NARRATIVA DA LITERATURA

Trabalho de conclusão apresentado ao Centro de Documentação, Pesquisa e Formação em Saúde e Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, realizado no XXX Curso de Especialização em Medicina do Trabalho.

Orientador: Dr. Paulo Antônio Barros de Oliveira

Porto Alegre

2020

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por sempre estar comigo, guiando-me pela caminhada.

Aos meus pais, pelo amor, incentivo, apoio e ensinamentos sem os quais não conseguiria chegar até aqui.

Ao meu querido esposo por todo amor, ajuda e compreensão e companheirismo em todos os momentos.

Ao professor Dr. Paulo Antônio pela orientação durante a construção deste trabalho.

RESUMO

A integração da pessoa com deficiência no ambiente laboral consiste num grande passo para a promoção dos valores sociais e constitucionais da equidade. No sentido de reparar as desigualdades, foram instituídas no país as políticas afirmativas baseadas na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015). Em se tratando no caso específico das pessoas com deficiência visual, constata-se que a lei de cotas não se torna suficiente em si mesma para que haja a plena inclusão desse público no mercado de trabalho. O presente estudo consiste numa revisão narrativa da literatura, de forma não sistemática, que pretende mostrar quais os obstáculos enfrentados por essas pessoas no caminho até acessar uma vaga de trabalho. Tais desafios perpassam pela precariedade do sistema de saúde para diagnóstico e tratamento em tempo hábil, a dificuldade do acesso à educação e qualificação profissional, falta de acessibilidade urbana e arquitetura dos postos de trabalho e as barreiras atitudinais. Sendo que estas últimas refletem possivelmente a faceta de mais difícil transposição: a do preconceito sobre a real capacidade da pessoa com deficiência em exercer suas funções e habilidades em plenitude. No intuito de minimizar esses fatores, faz-se necessário o esforço conjunto multiprofissional, de educação social para conscientização visando a dirimir preconceitos e um olhar mais atento do Estado para promoção de políticas públicas voltadas à saúde, educação e melhor acessibilidade para estes indivíduos.

Palavras-chave: Deficiência visual. Trabalho. Pessoa com deficiência. Inclusão. Mercado de trabalho. Perda visual.

ABSTRACT

The integration of people with disabilities into the work environment is a major step towards promoting social and constitutional values of equity. In order to repair inequalities, affirmative policies based on the Brazilian Law for the Inclusion of Persons with Disabilities (law 13.146 / 2015) were instituted in the country. When it comes to the specific case of people with visual impairments, it appears that the quota law does not become sufficient in itself for there to be the full inclusion of this public in the labor market. The present study consists of a narrative review of the literature, in a non-systematic way, which aims to show what obstacles these people face on the way to access a job vacancy. Such challenges go through the precariousness of the health system for diagnosis and treatment in a timely manner, the difficulty of access to education and professional qualification, lack of urban accessibility and architecture of jobs and attitudinal barriers. Perhaps, this last one aspect reflects the most difficult aspect to transpose: that of prejudice about the real capacity of the person with disabilities to fully exercise their functions and skills. In order to minimize these factors, a joint multiprofessional effort is needed, from social education to awareness aiming to settle prejudices and a closer look by the State to promote public policies aimed at health, education and better accessibility of these people.

Keywords: Visual impairment. Job. Disabled person. Inclusion. Job market. Visual loss.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 METODOLOGIA.....	7
3 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	7
4 CONCLUSÃO E PERSPECTIVAS	18
NOTAS	22
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22

1 INTRODUÇÃO

O exercício da função laboral possui, dentre uma de suas características, conferir conotação de significância e utilidade à pessoa que a realiza, além de ser meramente uma rotina a partir da qual o ser humano obtém seu sustento (MENDES,1995). A partir deste conceito, emerge nos dias atuais, a discussão sobre o olhar inclusivo para as pessoas com deficiência dentro do contexto do mercado de trabalho.

Com a vigência da Lei 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), a elaboração de políticas afirmativas no sentido de inclusão desse público tomou nova proporção e espaço no debate social. Prezando-se pelo que se afirma no artigo 4º da lei supracitada que “toda pessoa com deficiência tem o direito à igualdade de oportunidades como as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação”, o acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho se torna um aspecto de suma importância. Então, é observado que em todos os âmbitos sociais a questão da inclusão é colocada em primazia e não distante está a medicina, no caso o objeto deste estudo a Medicina do Trabalho, que acaba por realizar papel importante nas definições da doença e na empregabilidade dos indivíduos afetados.

Segundo afirma Bortman (2016, p. 41), as pessoas que apresentam um comprometimento permanente ou de longa duração em suas funções e integridade corporal é que podem ser enquadradas dentro dos parâmetros da legislação brasileira. Para tal, faz-se necessária uma avaliação criteriosa, levando-se em consideração as circunstâncias do tipo de trabalho a ser desenvolvido bem como o suporte necessário ou disponível para que o indivíduo com deficiência se insira e desempenhe suas tarefas em sua plenitude de capacidades/habilidades.

Nessa temática, os governantes definiram, segundo critérios de capacidades e habilidades para fins de enquadramento na cota de pessoas com deficiência visual, as seguintes categorias que estão descritas e regulamentadas pelos Decretos 3298/99 e 5296/2004, e pelo parecer do CONJUR/MTE 444/11 a saber: a cegueira, a baixa visão (ou visão subnormal) e a visão monocular. Em todas essas condições, faz-se recomendável anexar laudo oftalmológico (BRASIL, 2018).

Preliminarmente, esses critérios visaram não igualar as pessoas com alguma deficiência com as ditas “comuns”, mas sim, permitir que as mesmas sejam capazes

de encontrar sua identidade e função social no mercado de trabalho e na vida (TOLDRÁ, 2009) ao se obedecer o princípio constitucional brasileiro de tratar os desiguais desigualmente.

Logo, ao analisar esta narrativa, este estudo pretende responder às seguintes questões: qual o contexto em que estão inseridos e quais os desafios que esses trabalhadores enfrentam ao pleitearem postos de trabalho nas empresas? Para contemplar as questões norteadoras o objetivo do estudo é compreender os obstáculos enfrentados por essas pessoas no caminho até acessar uma vaga de trabalho.

2 METODOLOGIA

Realizou-se uma revisão bibliográfica de literatura, não sistemática e a questão em estudo foi a inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho, com enfoque no contexto brasileiro. Os artigos foram selecionados nas bases de dados Medical Literature Analysis and Retrieval System Online (Medline), Scientific Eletronic Library Online (SciELO) e Pubmed. A estratégia de busca utilizada foi a utilização das palavras chaves: “deficiência visual” (“visual impairment”), “trabalho” (“work”), “pessoa com deficiência” (“disabled person”), “deficiência” (“disability”), “inclusão” (“inclusion”), “mercado de trabalho” (“job market”) e “perda visual” (“visual loss”), em associação. Foi encontrado um total de 73 artigos. Foram incluídos artigos completos, em língua inglesa e portuguesa. Inicialmente foram lidos títulos e resumos dos artigos para selecionar os que tinham relação com o tema. O número final de artigos foi de 11. Também foi realizada consulta na biblioteca do CEDOP-UFRGS onde foi encontrado um exemplar livro físico específico sobre o tema.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao se abordar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, faz-se necessária a definição do que vem a ser esse termo qualificador “deficiência”. Segundo Vasconcelos (2010), para fins de cumprimento de políticas públicas, o conceito de deficiência deve perpassar a existência de uma lesão física ou restrição de certas habilidades. Contudo, essa não deve ser uma definição estrita em si

mesma, pois a abrangência do tema é bem maior, o que inclui a forma como a sociedade reage a esse público e constrói meios para que o mesmo possa exercer seus direitos civis plenos, foco principal do processo de inclusão social.

Conforme Bittencourt e Fonseca (2011), a atividade laborativa se constitui em um dos aspectos essenciais à vivência dos indivíduos, uma vez que lhes atribuem senso de funcionalidade, inserção e exercício da cidadania. O desemprego faz acentuar a exclusão e reorganização nos padrões de vida das pessoas, sendo que as pessoas com deficiência acabam por sentir um maior impacto neste quesito, pelo fato de que normalmente há uma dificuldade natural, em comparação aos outros indivíduos sem deficiência, na sua inserção na atividade laboral.

Segundo o censo do IBGE de 2010, 45,5 milhões de brasileiros se autodeclararam com alguma deficiência, destes, 18,8% da população (35,7 milhões) com deficiência visual, sendo que as mulheres foram mais acometidas que os homens e também tiveram pior acesso ao mercado de trabalho que o público masculino. Dentre os brasileiros com alguma deficiência, na população em idade ativa, 53,8% não tinham ocupação (23,7 milhões). Em termos de remuneração, constatou-se que a maioria (29%) dos deficientes visuais recebiam entre 1 e 2 salários mínimos e 9,5% informaram não receber nenhum rendimento (BARROS e AMBIEL, 2020). Esses dados refletem o desafio que se mostra a inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho no país e o enfrentamento das desigualdades econômicas, sociais e de gênero.

Diante desse quadro, cabe ressaltar que a elaboração de políticas afirmativas surgiu como um meio de promover a inclusão social desses indivíduos. A destinação de cotas para esse público surgiu pela primeira vez na Europa, após a I Guerra Mundial, ratificadas pela Organização Internacional do Trabalho, em postos de trabalho para veteranos de guerra com deficiência adquirida pós-guerra. Posteriormente, após a II Guerra Mundial, o sistema de cotas foi amplificado para contemplar outros tipos de deficiência (VASCONCELOS, 2010).

Como consequência, o Brasil ratificou a convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) através da Lei 7.853 editada em 1989 que contemplou a promoção do sistema de cotas nos postos de trabalho, dando-se com o advento da Lei 8.213/1991 em seu artigo 93, regulamentada pelo Decreto 3.298/99 onde é estabelecida a reserva em porcentagem de vagas para pessoas com deficiência de acordo com a quantidade de funcionários da empresa. Tal ação visa o

sentido de promover igualdade, no sentido de tratar os desiguais desigualmente (VASCONCELOS, 2010).

O valor social do trabalho, segundo esclarece Aranha (2003), se expressa na construção da identidade do indivíduo, uma vez que o mesmo pode atuar de forma ativa na sua realidade, num processo de transformação contínua. Assim, quando o homem se vale da atuação participativa e criativa na sua atividade laboral, há de se falar em valorização por si mesmo e pela sociedade. Nesta situação, há um desenvolver da autonomia e humanização numa escala crescente.

Todavia, quando na sociedade as relações de produção tendem a não valorizar o processo criativo do ser humano, sobressaltando-se o mecanicismo, conferem ao indivíduo a chamada “coisificação”, fato que gera sensação de menos-valia. Portanto, tem-se no valor social do trabalho um dos fatores determinantes na formação da identidade, dignidade e autoestima do indivíduo (ARANHA, 2003).

Acerca dos números dos distúrbios visuais, dados da Organização Mundial de Saúde (World Health Organization, 2010) mostram que havia 285 milhões de pessoas com deficiência visual no mundo, das quais 39 milhões eram cegas e 243 milhões tinham baixa visão; 65% das pessoas com deficiência visual e 82% de todas as pessoas cegas tinham mais de 50 anos de idade. Quanto às principais causas de deficiência visual, em escala global, 43% eram de erros refrativos não corrigidos e 33% catarata. Dentre as causas de cegueira estavam a catarata (51%), glaucoma (8%), degeneração macular relacionada à idade (5%), cegueira infantil e opacidade corneana (4%), erros refrativos não corrigidos e tracoma (3%) e retinopatia diabética (1%). As causas indeterminadas compreendiam 21% (PASCOLINI e MARIOTTI, 2011). Alguns estudos acrescentam que no Brasil a coriorretinite por toxoplasmose emerge como causa prevalente em algumas regiões do país (ANDREGHETTI et al., 2009; BITTENCOURT e FONSECA, 2011).

Com a vigência da lei 13.146/2015, também conhecida como a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, um olhar mais atento à questão da inserção social e exercício de direitos por esse público foi alcançado, dentre eles, o direito ao trabalho. Conforme se afirma no caput do artigo 34 da referida lei “a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”, tem-se a prerrogativa por parte do Estado, de proporcionar

meios para que essa inclusão seja realizada, dentre eles, a política de cotas em postos de trabalho, nos setores público e privado.

A definição criteriosa que contemple o julgamento de quais pessoas com patologias oculares devem ter acesso às políticas afirmativas se dá após avaliação médica. O enquadramento obedece ao que está estabelecido em lei, através dos decretos 3298/99 e 5296/2004 e pelo parecer do CONJUR/MTE 444/11, os quais afirmam como categorias as seguintes:

“Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; visão monocular – conforme parecer CONJUR/MTE 444/11 – cegueira na qual a acuidade visual com a melhor correção óptica é igual ou menor que 0,05 (20/400) em um olho (ou cegueira declarada pelo oftalmologista)”.

Cabe salientar que a definição de cegueira não é absoluta em si mesma, como ausência total de visão (amaurose), mas sim, além desta, compreende indivíduos com variados graus de visão residual. Pessoas que têm suas atividades de vida diária comprometidas a níveis incapacitantes por conta do dano a estes órgãos do sentido, são pertencentes a essa categoria. Dentre os graus de perda visual estão aqueles indivíduos que conseguem apenas de contar dedos a curta distância, ou os que só percebem vultos, os que só têm percepção e projeção luminosa. (BRASIL, 2018).

Ademais, para a alteração em campo visual é necessária a realização do exame de campimetria acompanhado de laudo oftalmológico, pelo fato de ser um exame específico desta especialidade e de difícil interpretação pelo médico que não seja oftalmologista. Define-se como campo visual a área compreendida pela percepção lateral, inferior e superior, quando o indivíduo direciona o olhar para o horizonte. É recomendado às empresas que nos enquadramentos para deficiência

visual seja anexado laudo oftalmológico e avaliação com tabela de Snellen (ou escala optométrica de Snellen) que é um dos instrumentos utilizados para avaliação de acuidade visual (BRASIL, 2018).

No Brasil, os problemas oftalmológicos acarretando em perda visual (sejam de natureza congênita ou adquirida) se constituem um problema de saúde pública. Isto se concretiza à medida em que há uma disparidade no acesso aos serviços de saúde para prevenção, diagnóstico e tratamento dessas patologias, sendo discrepante entre as regiões do país. O acesso ao sistema de saúde para uma avaliação precoce dos sintomas oculares pode prevenir muitas vezes um desfecho desfavorável do quadro oftalmológico de muitos pacientes, como é o caso dos distúrbios refrativos, do glaucoma e da catarata (TEMPORINI E KARA-JOSE, 2004; HARRABI et al, 2014). A dificuldade de acesso aos centros de saúde especializados é muito prevalente em regiões distantes dos grandes centros urbanos onde há carência de profissionais, aliando-se a isto o contexto social desfavorável e situação de desamparo familiar em que muitos pacientes se encontram (BITTENCOURT e FONSECA, 2011).

Quando a deficiência visual se estabelece logo na infância (como é o caso da cegueira congênita) ou ao longo desta, muitas vezes sem o acompanhamento médico adequado, há um importante prejuízo na aprendizagem e permanência do indivíduo no ambiente escolar (BARROS e AMBIEL, 2020 apud GONZÁLEZ, 2007). Tal contexto se reflete nas estatísticas que apontam uma expressiva correlação da pessoa com deficiência visual e a baixa escolaridade. Além disso, há prejuízos em níveis psicológico, emocional e de habilidades sociais que essas crianças podem desenvolver (BARROS e AMBIEL, 2020).

No âmbito familiar, tem-se que este é o ambiente primordial onde o indivíduo se desenvolve como pessoa humana, estabelece suas relações pessoais e aprende parâmetros morais de como agir em sociedade. Entretanto, segundo afirmam Bonatti et al. (2007), “viver somente com a família parece ser um limitador da independência, mesmo que, aparentemente, diminua a sensação de solidão”. Neste sentido, apesar da dedicação despendida pelos cuidadores, muitos deles acabam por interferir no comportamento e integração social da pessoa com deficiência ao fornecê-la um ambiente de superproteção, desconhecendo seu potencial e até impedindo o desenvolvimento pleno de suas habilidades, fato que repercute no ambiente laboral. Muitos familiares demonstram também receio da forma como a

pessoa com deficiência será tratada pelos colegas, gerando medo de possíveis práticas como assédio moral, abuso sexual e discriminação (NEVES-SILVA et al., 2015).

Um entrave vivenciado pelas empresas quanto à contratação de candidatos com deficiência é a baixa qualificação profissional (RIBEIRO e CARNEIRO, 2009; NEVES-SILVA et al., 2015; BARROS et al., 2020). Assim, as vagas existentes acabam por se limitar a funções meramente operacionais (NEVES-SILVA et al., 2015). Neste sentido, as pessoas acometidas pela perda visual revelam-se mais vulneráveis devido às barreiras enfrentadas desde a carência de suporte familiar até a inadequação do ambiente escolar adaptado à educação inclusiva e posteriormente, a educação voltada ao exercício do trabalho. A perda visual afeta tanto o indivíduo quanto o seu entorno, ou seja, o meio familiar, escolar e social. Quando a pessoa recebe um suporte de familiares e da escola, há uma propensão maior ao desenvolvimento de sua independência e autonomia, melhorando a sua autoestima e sua inserção na sociedade (BONATTI et al., 2007).

Entretanto, permeando esta situação estão os problemas que envolvem o complexo sistema educacional brasileiro. Dentre eles estão as muitas restrições na distribuição dos recursos. Há escassez de profissionais especializados no atendimento ao deficiente visual, uma reduzida disponibilidade de materiais impressos em braile que atenda a demanda, principalmente quando é em quantidade mais restrita como no caso do número limitado de alunos universitários com deficiência visual (BRUMER et al., 2004). Ademais, com o fenômeno da globalização, a revolução tecnológica vem cada vez mais substituindo a mão de obra, e com isso muitos postos de trabalho têm sido perdidos, fazendo com que muitos trabalhadores migrem para a informalidade (BITTENCOURT e FONSECA, 2011 apud ANTUNES, 1999). Se tal impacto de exclusão imposta pela sociedade capitalista abrange o trabalhador comum tanto mais se torna intenso para as pessoas com deficiência visual, que têm suas dificuldades ampliadas devido à desigualdade de oportunidades e descrença em relação às suas habilidades (NERES e CORRÊA, 2008).

Dentre os empecilhos que a pessoa com deficiência visual tem de enfrentar, está o próprio olhar interior, o ver-se e sentir-se capaz de superar obstáculos. Diante de suas limitações, há uma tendência natural destes indivíduos ao isolamento e ao desenvolvimento de sintomas depressivos, quando não estão presentes o apoio da

família, da sociedade, da escola e de instituições que promovam a socialização e sentimento de pertencimento e boa autoestima. Entra aqui o conceito de autoeficácia que se reflete na capacidade de enfrentamento positivo diante das situações e problemas, gerando bom controle dos recursos e do próprio ambiente em que se está inserido, reconhecendo suas habilidades, fato este que promove um melhor bem-estar psíquico e social. Assim, a pessoa com deficiência que possui uma boa autoeficácia, possui maiores chances de ter uma melhor qualidade de vida (BONATTI et al., 2007).

Um estudo realizado por Barros e Ambiel (2020), mostra alguns apontamentos de entrevistados com deficiência visual, no que tange à satisfação laboral e barreiras enfrentadas por esses indivíduos. Segundo a percepção destes, as maiores dificuldades na inclusão e na permanência do trabalhador com deficiência visual no seu posto encontram-se na falta de acessibilidade aos espaços físicos com adaptações; no preconceito já engendrado na sociedade em duvidar das reais capacidades e habilidades que a pessoa com deficiência pode desempenhar, refletindo-se na discriminação exposta pelos colegas de trabalho por um senso de tutela constante a ser exercida. Desta forma, é estabelecida um tipo prevalente de barreira atitudinal. Definem-se como barreiras atitudinais os comportamentos e atitudes que dificultam, impedem ou criam obstáculos à participação plena do exercício da cidadania e inclusão social dos indivíduos com deficiência (TAVARES, 2013).

O resultado do descrédito pela atitude preconceituosa da pessoa alheia, pode ser percebido nos depoimentos de pessoas com deficiência visual, consoante com o evidenciado no estudo citado em que houve alta frequência de certos tipos de discurso a respeito da inserção laboral, tais como: *“Preconceito, acham que a gente não serve para nada” “Depende da atividade e da empresa, era barrada por preconceito dos gestores que não sabem o que uma pessoa com deficiência visual pode fazer.”* (BARROS e AMBIEL, 2020). Muitas vezes, a contratação da pessoa com deficiência não significa promover igualdade de condições com os demais trabalhadores, tendo-se em vista que há casos em que a pessoa está no cargo, porém não lhe é atribuída uma função. Esta condição reforça o preconceito sobre a tutela e o sentimento de incapacidade do deficiente visual (RIBEIRO e RIBEIRO, 2012).

Conforme menciona Toldrá (2009), a presença do preconceito e estigmas da sociedade diante da pessoa com deficiência persiste como um limitador à adequada inserção laboral do trabalhador com deficiência, pelo não reconhecimento das potencialidades individuais, mesmo que haja um preparo intelectual deste. Portanto, apesar de estar inserida no mercado de trabalho, a pessoa com deficiência pode acabar por exercer atividades incompatíveis com sua preparação, formação ou perfil, fato que exacerba sensações de incapacidade e impotência (PINHEIRO e DELLATORRE, 2015). Consoante com o que afirmam Andrade et al (2017) e Bacelo (2012) no que se refere à pessoa com cegueira, esta se sente impelida a fazer um “esforço a mais” para se manter no cargo e se integrar ao ambiente corporativo, numa necessidade constante da busca por provar merecer estar ali. Diante deste cenário, a promoção de um ambiente organizacional saudável com melhorias nas relações interpessoais e corporativas, podem contribuir para uma melhor adaptação e satisfação da pessoa com deficiência visual (HASHIM et al, 2017).

Autores constataram nos discursos de respostas em entrevistas dirigidas a deficientes visuais, que muitos deles são preteridos em detrimento de outras categorias de deficiência quando numa disputa por oportunidade de emprego (NEVES-SILVA et al., 2015; BRUMER et al.,2004; BARROS e AMBIEL, 2020; VASCONCELOS, 2010). Como na legislação não há especificação de quantitativo de vagas para determinados tipos de deficiência, muitas empresas acabam por selecionar, por exemplo, deficientes físicos que possuem maior nível de escolaridade (NEVES-SILVA et al., 2015; BRUMER et al.,2004). Na categoria de deficiência visual, pessoas com baixa visão são percebidas como tendo mais fácil acesso à disputa pela vaga de emprego do que os cegos e os que possuem visão monocular (BRUMER et al., 2004; BARROS e AMBIEL, 2020).

Outrossim, a preferência das empresas por determinados tipos de deficiência também se baseia na questão dos menores custos que as mesmas terão que arcar, ao avaliar a dispensa de adaptações do posto de trabalho (NEVES-SILVA et al., 2015; BITTENCOURT e FONSECA, 2011; ANDRADE et al., 2017). Contudo, segundo mencionam Lengnick-Hall et al. (2008), Schur et al. (2014) e o Relatório Mundial da Deficiência publicado pela OMS (2011), as alterações físicas nos postos de trabalho não são onerosas, podendo ser realizadas para contratação dessa mão de obra específica. Entretanto, a empresa ao se eximir de efetivar as adaptações no

local de trabalho, acaba ferindo o que está disposto na Lei Brasileira de Inclusão onde consta em seu artigo 37:

“Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho”.

A acessibilidade é elemento que garante à pessoa com deficiência o direito fundamental à sua liberdade de ir e vir e exercer seus direitos como cidadão. O deslocamento ao local de trabalho se constitui, assim, como a primeira dificuldade para o deficiente visual (BORTMAN, 2016, p. 99). Não somente é necessária a adaptação em local de trabalho, como também é salutar propiciar avanços na questão da mobilidade urbana nos transportes, vias públicas e sinalizações, sob a responsabilidade do poder público em proporcionar maior segurança e liberdade de locomoção aos cidadãos com deficiência (NEVES-SILVA et al., 2015). Adaptações dos espaços físicos como uso de móveis próprios para uso de bengalas, acessos com cão-guia, pisos com relevos táteis, informações impressas em braile, implementação de tecnologias assistivas, são algumas das mudanças que podem facilitar e melhorar a qualidade de vida e do trabalho do deficiente visual (BARROS e AMBIEL, 2020).

Segundo salienta Bortman (2016, p. 101), previamente à adaptação do posto de trabalho, faz-se necessária uma avaliação e planejamento iniciais que levem em consideração o grau de comprometimento visual do deficiente, pois os recursos a serem aplicados são diferentes para o indivíduo com cegueira e outro com baixa visão. Preferencialmente, a análise deve ser realizada por profissional com expertise em orientação e mobilidade, denominado peripatologista. Este especialista avaliará as condições estruturais e mobiliário no local de trabalho e planejará o mapa mental para o trabalhador. O treinamento e orientação dos futuros colegas de trabalho também possuem papel importante na adequação do indivíduo ao novo ambiente,

no intuito de preservarem pontos de referência e não dificultarem passagens, por exemplo. Ao trabalhador com deficiência, cabe instruções quanto às sinalizações, sobre como prevenir riscos de acidentes, queda de objetos, dentre outros. Desta forma, a acessibilidade constitui-se como um dos elementos basilares para a capacitação e reabilitação do deficiente visual.

A reabilitação se fundamenta na recuperação parcial ou total do indivíduo fazendo com que ele possa se reinserir na sociedade e no meio laboral. Ela consiste numa das políticas de saúde inseridas no Sistema Único de Saúde (SUS) por meio da Lei 8.080 e se instaura por intermédio do INSS (BITTENCOURT e FONSECA, 2011). A abrangência da reabilitação profissional do deficiente visual é multiprofissional (BONATTI et al., 2007; ANDREGHETTI et al., 2009) e se articula com o direito ao emprego segundo postulado no Art.13 da Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1983 que assegura medidas congruentes de reabilitação profissional às pessoas em qualquer categoria de deficiência (ARANHA, 2003). Readaptar e buscar colocação no mercado para alguém que já tenha formação e experiência profissional é distinto de preparar uma pessoa para o primeiro emprego. Por vezes, o indivíduo já concluiu nível superior, uma pós-graduação, tem conhecimento em sistema computacional, estando já capacitado para exercer funções mais complexas. Entretanto, com frequência, as barreiras atitudinais podem se estabelecer e impedir que estes indivíduos tenham reconhecimento de suas capacidades (BORTMAN, 2016, p. 97).

Em se tratando de meios que promovam a inclusão e reabilitação, há que se destacar o surgimento de tecnologias assistivas, as quais são definidas de acordo com a lei 13.146/2015 no seu artigo 3º, inciso III:

“tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.”

Conforme reforça Kuenzer (2000), na realidade brasileira a linguagem tecnológica vem ganhando espaço e se incorporando como uma exigência para desempenho de várias funções de produção, compelindo o sujeito à sua aquisição no intuito de se inserir socialmente e produtivamente à medida que se apropria de novas habilidades cognitivas. O aprendizado e uso das tecnologias assistivas vêm como reforço à promoção da autonomia da pessoa com deficiência visual, facilitando a inclusão num momento de grandes transformações no meio organizacional e do mercado. Podem-se citar como exemplos os dispositivos de taquigrafia, leitores de etiquetas, computadores portáteis, telefones smart, gravadores de voz e equipamentos que podem distinguir cores (BORTMAN, 2016, p. 106).

Na seara computacional, a adaptação pode-se valer de softwares especializados como o Non Visual Desktop Access (NVDA), o DosVox e o Braille Translator. Estes programas são especializados em tradução, sendo que os dois primeiros são sintetizadores de voz e o último converte textos para o Braille, que posteriormente podem ser impressos em impressora específica desta linguagem (BORTMAN, 2016, p. 103, 104).

A tecnologia assistiva também pode propiciar bons avanços no sentido de habilitar a pessoa com deficiência visual durante a educação infantil. Contudo, ao se falar na reabilitação nas escolas, Bonatti et al. (2007) ressaltam que muitos têm dificuldades no manuseio de computadores e conexão com a internet devido às barreiras de origem econômica, social ou cultural. Nesta ordem, o autor sugere que a construção de uma casa simulada e ambiente com computadores poderia ser fornecido pela educação infantil associado à participação familiar, no sentido de reabilitar de forma precoce e sensível esses indivíduos.

No tocante às categorias profissionais que podem ser desenvolvidas por pessoas cegas e com baixa visão, Neres e Corrêa (2008 apud CORRÊA, 2005) discorrem a respeito de uma pesquisa¹ realizada no Brasil que faz levantamento acerca de quais tipos de trabalho, síntese de atividades e quais instrumentos de suporte necessários para sua execução. O estudo constituiu-se como ferramenta para auxiliar no encaminhamento e preparação profissional dos deficientes visuais e também como forma de esclarecer aos empregadores sobre a capacidade laboral destes indivíduos. Nele estão elencadas as profissões que são adequadas aos deficientes visuais, além dos pré-requisitos (como escolaridade), tipo de deficiência visual de quem pode desempenhar além de informar as tecnologias assistivas

necessárias, conforme o caso. Os cargos listados podem ser exercidos tanto na condição de empregado, como prestador de serviços ou como empreendedor na iniciativa privada, abrangendo os setores da área rural, da indústria e do comércio (NERES e CORRÊA, 2008). De acordo com o que traz a pesquisa, pode-se citar como exemplos de funções distintas entre si pelo grau de escolaridade os que seguem: advogado (nível superior completo) cujo exercício pode ser feito por cegos e aqueles com baixa visão, sendo necessário domínio de sistema sonoro com computador; ajudante de bombeiro hidráulico (primeiro grau incompleto – curso de bombeiro hidráulico) cujo exercício pode ser feito por aqueles com baixa visão. Estes exemplos evidenciam que quando são fornecidas as condições e a capacitação adequadas, a pessoa com deficiência visual pode desempenhar com excelência suas funções ao se permitir a aplicação de todo o seu potencial.

Apesar de a reabilitação profissional se mostrar como um recomeço, para alguns deficientes visuais no Brasil pode não ter um aspecto positivo em termos de retorno ao trabalho. Conforme um estudo realizado na cidade de Campinas – SP com um grupo de indivíduos com baixa visão constatou-se que muitos dos indivíduos se mostraram apreensivos e com poucas perspectivas em relação ao retorno ao trabalho. A justificativa se deu no temor pela demissão, pois há uma dificuldade por parte do mercado em oferecer e assegurar o cargo para este tipo de deficiência. Além disso, os indivíduos relataram dificuldades durante a reabilitação no aprendizado para a qualificação, devido à visão mais comprometida e à baixa escolaridade (BITTENCOURT e FONSECA, 2011). Destarte, verifica-se novamente a imposição da barreira atitudinal que impede a plena (re)inserção do trabalhador com deficiência visual.

4 CONCLUSÃO E PERSPECTIVAS

Tomando-se por base que o trabalho exerce papel crucial no desenvolver da identidade e senso de funcionalidade do indivíduo e que o ingresso ao mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais seletivo num contexto de altas taxas de desemprego no país, o processo de inclusão da pessoa com deficiência visual constitui-se ainda um grande desafio, principalmente neste cenário.

Tal problemática da inclusão deve ser analisada de forma abrangente. Isso perpassa pelo papel da assistência em saúde à população de baixa renda, em que a

falta de acesso à consulta especializada prejudica a prevenção e retardam o diagnóstico e tratamento adequados.

Outro ponto a salientar é a precariedade do sistema educacional, que é um dos grandes entraves no desenvolvimento e aquisição de habilidades pelos indivíduos acometidos pela deficiência visual, comprometendo, assim, sua qualificação profissional e também gerando dificuldades em lidar com tecnologias assistivas, por exemplo. Tal situação se constitui num dos principais obstáculos à conquista da vaga de emprego.

Quando se fala em educação, é imprescindível considerar o papel que um suporte familiar harmônico pode produzir ao favorecer o desenvolvimento pessoal e competências individuais. Uma família que não promove, no indivíduo, atitudes voltadas para a sua própria independência, perpetuando um ambiente de superproteção e descrença em relação às capacidades individuais, tende a minimizar a potencialidade da pessoa com deficiência visual e comprometer sua evolução em termos educacionais e adaptativos.

Em se tratando de acesso ao mercado de trabalho, constata-se que a instauração de políticas afirmativas se constitui num passo importante para a inclusão da pessoa com deficiência, tendo em vista que a presença da deficiência por si só gera dificuldades naturais que impossibilitam esses indivíduos de competirem por um espaço no meio laboral em igualdade de condições com os demais não pertencentes a esse grupo. Contudo, apesar do avanço alcançado em termos legais com as políticas afirmativas no Brasil, ainda são constatadas várias lacunas para o ingresso daqueles com deficiência visual.

São diversas as barreiras que o deficiente visual encontra ao tentar se inserir no trabalho. A primeira delas, conforme mencionado anteriormente, está na baixa qualificação profissional. Destarte, é comum que muitas empresas acabem optando por preencher vagas com indivíduos que tenham outro tipo de deficiência (uma deficiência física, por exemplo) e que tenha um bom nível de escolaridade. Este tipo de predileção das empresas por pessoas com outras deficiências que não a visual no momento de seleção também reflete mais uma faceta da exclusão: a resistência em realizar adaptação física e tecnológica dos postos de trabalho, principalmente para os que possuem diagnóstico de cegueira. Desta forma, dentre os indivíduos com deficiência visual, os cegos são menos propensos a conseguir uma vaga de emprego em relação aos que possuem baixa visão e visão monocular.

Logo, percebe-se que a acessibilidade é um elemento de extremo valor quando se fala em inclusão social e promoção de igualdade de oportunidades. Dentro do âmbito da deficiência visual, a acessibilidade compreende desde as melhorias em relação ao espaço urbano, meios de locomoção e transporte até a adaptação de postos de trabalho e uso de tecnologias assistivas como ferramentas que permitam ao indivíduo exercer suas tarefas com desempenho adequado. Entretanto, apesar do advento das tecnologias assistivas como métodos que proporcionem maior desenvolvimento de habilidades e inserção social, nota-se que muitos indivíduos ainda possuem dificuldades para utilizá-las devido ao baixo nível de escolaridade, como se verificou, entre os resultados apresentados, nos discursos dos indivíduos submetidos ao processo de reabilitação profissional. E por tais barreiras visuais e a baixa instrução, os mesmos expressaram temor em não conseguir colocação no mercado de trabalho após o retorno.

Finalmente, constata-se que as barreiras atitudinais se constituem em grandes obstáculos que as pessoas com deficiência, seja ela visual ou de outra natureza, têm de enfrentar. No ambiente laboral, o sofrimento desses trabalhadores pode ser gerado pela sensação de menos-valia, oriundo do preconceito dos colegas e/ou superiores ao duvidarem da real capacidade para o exercício de suas atividades laborais e exercerem um tipo de tutela constante ao trabalhador com deficiência. Seguindo esta vertente, há casos em que, mesmo que haja uma boa qualificação profissional por parte do trabalhador com deficiência visual, este acaba por exercer funções menores, não compatíveis com seu preparo. Dentre outros tipos de barreiras atitudinais a serem vencidas, estão a sensação de piedade por parte dos colegas e a adoção da pessoa com deficiência como herói (como exaltação de modelo e exemplo a ser seguido).

Diante do exposto, observa-se que o processo de inserção dos trabalhadores com deficiência visual no mercado de trabalho consiste no enfrentamento de diversos paradigmas e entraves de cunho cultural, político, social, logístico e estrutural. A situação de vulnerabilidade onde é encontrada a maioria desses indivíduos, clama por um olhar mais atento do Estado brasileiro e das autoridades em termos de implantação de políticas públicas voltadas principalmente à saúde e educação.

Para tanto, uma política que envolva a melhor distribuição de profissionais em regiões menos assistidas, bem como permitir um melhor acesso da população

carente a centros de referência em oftalmologia seria um passo importante para a prevenção da cegueira e diminuição da incidência de tal desfecho desfavorável. No tocante à educação, a capacitação de professores voltados à educação especial do deficiente visual nas escolas e a disponibilização de material didático específico e tecnologias assistivas para essas crianças, seria uma possibilidade para aumentar a permanência na escola. Tal enfoque também permitiria uma abordagem adaptada na educação de jovens e adultos com deficiência visual, preparando na qualificação profissional, descobrindo potencialidades e promovendo maiores chances de conquistar uma vaga de emprego e até mesmo para aqueles que estão no processo de reabilitação profissional, após desenvolver uma doença que leve à deficiência visual na vida adulta.

As barreiras culturais e de preconceito para com a pessoa com deficiência, talvez sejam a de maior impacto e de difícil enfrentamento no dia a dia, pois são crenças equivocadas que estão enraizadas na mente das pessoas. Isto se evidencia desde o meio familiar, e trabalhar essas questões com o(s) tutor(es) é de suma importância para um desenvolvimento psicossocial sadio do deficiente visual. Além disso, em se tratando do meio laboral, métodos de educação e aconselhamento dos colegas no ambiente de trabalho, ao receber um trabalhador com deficiência, principalmente a visual como é o caso da cegueira, pode surtir um efeito positivo durante o acolhimento na admissão e no desenvolver de suas tarefas diárias.

Concluindo, permitir que um indivíduo com deficiência visual conquiste uma vaga no mercado de trabalho requer medidas que vão muito além da implantação das políticas afirmativas pela lei de cotas. Proporcionar a essas pessoas que tenham acesso à saúde visual, uma formação educacional adequada às suas necessidades, acessibilidades urbana e no ambiente laboral, sendo respeitadas pelas suas capacidades e competências individuais e sem preconceitos, torna-se um dos pilares de uma sociedade mais justa, solidária e igualitária.

NOTAS

1. Pesquisa publicada na Revista do Instituto Benjamin Constant. n. 4, (set. 1996) e republicada no n. 15 (abr. 2000). Disponível em: <http://www.ibc.gov.br/images/conteudo/revistas/benjamin_constant/2000/edicao-15-abril/Nossos_Meios_RBC_RevAbr2000_ARTIGO2.pdf>. Acesso em 23 jul. 2020. Esta revista é uma publicação técnico-científica do Centro de Pesquisa, Documentação e Informação do IBC/MEC e tem por finalidade publicar trabalhos relativos aos pontos de interesse do público com deficiência visual.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Ana; SILVA, Isabel Soares; VELOSO, Ana. Integração profissional de pessoas com deficiência visual: das práticas organizacionais às atitudes individuais. Rev. Psicol., Organ. Trab., Brasília, v. 17, n. 2, p. 80-88, jun. 2017. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572017000200002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 19 jul. 2020. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12687>.

ANDREGHETTI, Eduardo et al . Inclusão social do deficiente visual: experiência e resultados de Assis. Arq. Bras. Oftalmol., São Paulo, v. 72, n. 6, p. 776-782, dez. 2009. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0004-27492009000600007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 22 jul. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0004-27492009000600007>.

ARANHA, Maria Salete Fábio. O processo de mobilização social na construção de um contexto comunitário inclusivo. In M. L. W. Oliveira (Org.), Inclusão e cidadania. Niterói, RJ.p. 32-38. 2000.

ARANHA, Maria Salete Fábio. Trabalho e emprego: instrumento da construção da identidade pessoal e social. São Paulo: SORRI-BRASIL; CORDE, 2003. Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; v.9. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/sedh>>. Acesso em: 13 julho 2020.

BACELO, A. L. A; A integração de pessoas cegas no mercado de trabalho em Portugal. Dissertação de mestrado. Universidade de Aveiro: Portugal, 2012. Disponível em <https://ria.ua.pt/bitstream/10773/10647/1/7475.pdf>. Acesso em: 19 jul 2020.

BARROS, Leonardo de Oliveira; AMBIEL, Rodolfo Augusto Matteo. “Não tem nada para fazer lá”: trabalho e pessoas com deficiência visual. Psico, v. 51, n. 1, p. e31320, 15 maio 2020. Disponível em <<https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/31320>>. Acesso em 19 Jul 2020.

BITTENCOURT, Zelia Zilda Lourenço de Camargo; FONSECA, Ana Maria Ribeiro da. Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho. Paidéia (Ribeirão Preto), Ribeirão Preto , v. 21, n. 49, p. 187-195, Ago. 2011. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2011000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 29 Junho 2020. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2011000200006>.

BONATTI, J. A.; SAMPAIO, M. W.; BONATTI, F. A. da S.; SANTOS, M. C. L. dos; JOSÉ, N. K. Responsabilidade social em oftalmologia: interdisciplinaridade e inclusão na visão subnormal. *Revista de Medicina*, [S. l.], v. 86, n. 4, p. 195-200, 2007. DOI: 10.11606/issn.1679-9836.v86i4p195-200. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/revistadc/article/view/59196>. Acesso em: 29 jun. 2020.

BORTMAN, Daniela; LOCATELLI, Gustavo; BANDINI, Marcia; REBELO, Paulo (Organizador). *Equipes integradas para inclusão, acompanhamento e permanência das pessoas com deficiência no trabalho*. Curitiba: ANAMT – Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2016.

BRASIL. Lei nº 8213, 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 Economia. Caracterização das deficiências. Orientações para fins de cumprimento do art. 93 da lei 8.213/91. Brasília, 2018. Disponível em: https://www.saudeocupacional.org/v2/wp-content/uploads/2018/12/Caracteriza%C3%A7%C3%A3o_PessoaComDefici%C3%Ancia_Minist%C3%A9rioDoTrabalho_06dezembro2018_blogVencerLimites.pdf. Acesso em: 14 jul. 2020.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Censo demográfico 2010. Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf. Acesso em 13 julho 2020

BRUMER, Anita; PAVEI, Katiuci; MOCELIN, Daniel Gustavo. Saindo da "escuridão": perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. *Sociologias*, Porto Alegre, n. 11, p. 300-327, Junho 2004. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222004000100013&lng=en&nrm=iso. Acesso em 20 Jul 2020. <https://doi.org/10.1590/S1517-45222004000100013>.

CORRÊA, Nesdete Mesquita. Exclusão social e subjetividade: um estudo sobre a relação deficiência visual e trabalho no contexto da globalização. In: *IV Congresso Internacional de Educação*, 2005, São Leopoldo (RS). *A educação nas fronteiras do humano*. São Leopoldo: UNISINOS, 2005. p. 1-15. v. 1.

GONZÁLES, Eugênio. *Necessidades educacionais específicas: intervenção psicoeducacional*. Porto Alegre: Artmed Editora, 2007.

HARRABI, H. *et al.* Visual difficulty and employment status in the world. *PLoS One*. San Francisco, California, USA, v. 9(2), e88306, 7 fev./2014. doi:10.1371/journal.pone.0088306. Disponível em <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3917855/>. Acesso em: 19 jul 2020.

HASHIM, Hasnizawati; ISHAK, Noormala Amir; HILMI, Zulkifli Ab. Ghani. Job Embeddedness and Organizational Climate. *Asian Journal Of Quality Of Life*, [S.L.], v. 2, n. 6, p. 31-42, 1 abr. 2017. E-IPH Ltd.. <http://dx.doi.org/10.21834/ajqol.v2i6.44>.

KUENZER, Acacia Zeneida. Educação, linguagens e tecnologias: as mudanças no mundo do trabalho e as relações entre conhecimento e método. In: *Cultura*,

linguagens e subjetividade no ensinar e aprender. Encontro Nacional de Didática e Prática de Ensino (ENDIPE). Rio de Janeiro: DP&A, 2000.

LENGNICK-HALL, Mark L.; GAUNT, Philip M.; KULKARNI, Mukta. Overlooked and underutilized: people with disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Management*, [S.L.], v. 47, n. 2, p. 255-273, 2008. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.20211>.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v. 15, n. 1-3, p.34-38, 1995. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931995000100009&lng=en&nrm=iso. Acesso em 29 Jun 2020. <https://doi.org/10.1590/S1414-98931995000100009>.

NERES, Celi Corrêa; CORRÊA, Nesdete Mesquita. O trabalho como categoria de análise na educação do deficiente visual. *Cad. CEDES*, Campinas, v. 28, n. 75, p. 149-170, Ago. 2008. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-32622008000200002&lng=en&nrm=iso. Acesso em 15 Jul 2020. <https://doi.org/10.1590/S0101-32622008000200002>.

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, Agosto 2015. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232015000802549&lng=en&nrm=iso. Acesso em 15 Jul 2020. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>.

OSABA, Matías et al. Relationship Between Legal Blindness and Depression. *Med Hypothesis Discov Innov Ophthalmol*, Winter, v. 4, n. 8, p. 306-311, 1 out. 2019. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31788493/>. Acesso em: 21 jul. 2020.

PASCOLINI, Donatella; MARIOTTI, Silvio Paolo. Global estimates of visual impairment: 2010. *British Journal Of Ophthalmology*, [S.L.], v. 96, n. 5, p. 614-618, 1 dez. 2011. *BMJ*. <http://dx.doi.org/10.1136/bjophthalmol-2011-300539>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22133988/>. Acesso em: 21 jul. 2020.

PINHEIRO, L. R. S.; DELLATORRE, Rochele. Desafios da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo sobre a Percepção dos Envolvidos. *Perspectiva*, Erechim, v. 39 n. 148, p. 95-109, dez./2015. Disponível em: http://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/148_537.pdf. Acesso em: 19 jul 2020.

RIBEIRO, Marcelo Afonso; RIBEIRO, Flávio. O desenvolvimento da carreira de pessoas com deficiência em empresas: dificuldades e perspectivas. *Gerais, Rev. Interinst. Psicol.*, Juiz de fora, v. 5, n. 1, p. 127-145, jun. 2012. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202012000100009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 24 jul. 2020.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organ. Soc.*, Salvador, v. 16, n. 50, p. 545-564, Set. 2009. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-

92302009000300008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 15 Jul2020.
<http://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302009000300008>.

SCHUR, Lisa; NISHII, Lisa; ADYA, Meera; KRUSE, Douglas; BRUYÈRE, Susanne M.; BLANCK, Peter. Accommodating Employees With and Without Disabilities. *Human Resource Management*, [S.L.], v. 53, n. 4, p. 593-621, jul. 2014. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.21607>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/hrm.21607>. Acesso em: 21 jul. 2020.

TAVARES, Fabiana. Barreiras atitudinais e a recepção da pessoa com deficiência. In: TAVARES, Líliliana Barros. *Notas Proêmias – Acessibilidade Comunicacional para Produções Culturais*. Pernambuco: CEPE, 2013. Disponível em: http://www.cultura.pe.gov.br/wp-content/uploads/2016/12/Livro_Acessibilidade_Cap2.pdf. Acesso em: 13. jul.2020.

TEMPORINI, Edméa Rita; KARA-JOSE, Newton. A perda da visão: estratégias de prevenção. *Arq. Bras. Oftalmol.*, São Paulo , v. 67, n. 4, p. 597-601, Aug.2004. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0004-27492004000400007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 15 Jul2020. <http://dx.doi.org/10.1590/S0004-27492004000400007>

TOLDRÁ, Rosé Colom. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. *Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo*, v. 20, n. 2, p. 110-117, maio/ago. 2009.

VASCONCELOS, Fernando Donato. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo , v. 35, n. 121, p. 41-52, June 2010 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 29 Jun 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000100006>.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (Genebra) (org.). *Global data on visual impairments* 2010. 2012. Disponível em: <https://www.who.int/blindness/GLOBALDATAFINALforweb.pdf?ua=1>. Acesso em: 13 jul. 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (Genebra) (org.). *World report on disability*. 2011. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241564182>. Acesso em: 21 jul. 2020.