



O PROCESSO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MERCADO DE TRABALHO

Andreia Alves de Almeida

andrea@andrea.com.br
Faculdade Arthur Thomas – FAAT,
Londrina, Paraná, Brasil.

Bernadete Lema Mazzafera

bernadete.mazzafera@unopar.br
Universidade Norte do Paraná –
Unopar, Londrina, Paraná, Brasil.

Anderson Teixeira Rolim

anderson.rolim@unopar.br
Universidade Norte do Paraná –
Unopar, Londrina, Paraná, Brasil.

RESUMO

O objetivo deste estudo foi descrever o processo de inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência visual da região de Londrina-PR, destacando-se a importância das escolas especiais na formação e inclusão destas pessoas e o papel da empresa. Além disso, pretendeu-se atrelar teoricamente a questão da responsabilidade social empresarial à inclusão social. Para responder a questão proposta, realizou-se uma pesquisa descritiva, por meio de entrevistas semiestruturadas, adaptadas dos estudos de Soares (2006). Foram realizadas quatro entrevistas: duas com alunos da escola especial; uma com um colaborador da escola e uma com o empregador de um dos alunos. Os dados foram analisados qualitativamente por meio da análise de conteúdo. Os resultados da pesquisa destacam como aspectos facilitadores para inserção no mercado de trabalho: a lei de cotas; os recursos da informática e, principalmente, a força de vontade da pessoa com deficiência em buscar uma vaga e provar que é capaz de exercer a função designada. Os aspectos desafiadores destacados por eles foram: a falta de informação e o preconceito em relação à capacidade de trabalho da pessoa com deficiência.

Palavras-chave: Deficiência Visual. Inclusão. Trabalho. Escola



1. INTRODUÇÃO

As empresas são constituídas por pessoas, e em uma sociedade ou organização existem pessoas diferentes, seja no que se refere à cultura, etnia, raça, religião, necessidades especiais, ou seja, a diversidade cultural está presente (Aligleri *et al.*, 2009). Nesse sentido, as empresas devem se tornar mais humanizadas no processo de recrutamento, seleção, monitoramento e recompensa das pessoas, respeitando as diversidades existentes, contratando pessoas de diferentes raças, sexo, idade, religião, nacionalidade, orientação sexual e pessoas com necessidades especiais, como é o caso das pessoas com deficiência visual (Aligleri *et al.*, 2009).

“A inclusão social é a adequação da sociedade às necessidades de seus membros para que eles possam exercer plenamente seu direito à cidadania. Essa inclusão deve ser feita principalmente por meio de trabalho” (Leite, 2004, p.26).

A inclusão social de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho está diretamente ligada à responsabilidade social empresarial. Para Aligleri *et al.* (2009), uma empresa responsável socialmente adota, como prática de recrutamento e seleção, a contratação de pessoas com deficiência em maior número que o exigido por lei.

São vários os obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência visual para a inserção no mercado de trabalho, que vão desde a exigência de mão de obra qualificada, até a competitividade e a falsa concepção sobre o seu desempenho e o pré-conceito de que sua limitação visual afete suas demais funções, inclusive sua capacidade de ser produtivo e independente (Leite, 2004).

Para ser considerada inclusiva, a sociedade deve atender todas as necessidades especiais da pessoa com deficiência; a democracia se materializa no atendimento a todas estas diversidades (Maciel, 2000). Este estudo tem como objetivo descrever o processo de inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência visual da região de Londrina-PR, destacando-se a importância das escolas especiais na formação e inclusão destas pessoas e o papel da empresa. Pretendeu-se, ainda, atrelar teoricamente a questão da responsabilidade social empresarial à inclusão social.

2. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Segundo Felix (2003), a responsabilidade social das empresas está dividida em interna e externa. A primeira se refere à responsabilidade social interna, cujos fatores principais são: a gestão de recursos humanos e a gestão dos recursos naturais. A externa, por sua vez, vai além da relação da empresa com seus empregados e insumos de produção, atinge

também a relação da empresa com seus fornecedores, consumidores, comunidade e meio ambiente.

A globalização, na medida em que pressupõe uma evolução dos meios de comunicação e das tecnologias de informação, influi também na conduta das empresas já que seus atos passam a ser cada vez mais públicos e, logo, sujeitos ao controle social, o que demanda um cuidado muito maior com a imagem que a organização transmite a sociedade (Felix, 2003, p. 17).

Para Tenório (2006), a responsabilidade social empresarial se divide em dois momentos. O primeiro deles corresponde ao início do século XX até a década de 1950, quando a sociedade transitava da economia agrícola para a industrial, momento em que é deflagrada a evolução tecnológica e a inclusão da ciência como organizadora do trabalho. O segundo momento, de acordo com o autor, corresponde ao período de 1950 até os dias atuais, tendo uma abordagem contemporânea, em que o desenvolvimento sustentável está cada vez mais em pauta.

Nos anos 1950 surgiram alguns estudos sobre a Responsabilidade Social Empresarial a partir dos conceitos da sociedade pós-industrial, mas foi a partir de 1970 que o tema e os trabalhos desenvolvidos nesta área ganharam força (Tenório, 2006).

O conceito de responsabilidade social empresarial passou por algumas alterações a partir de 1980. Para Tenório (2006), estas mudanças ocorreram por causa da retomada da ideologia liberal e a globalização. Com isso, criaram-se argumentos a favor de um mercado participativo, responsável e regulador das atividades empresariais.

Nessa acepção do conceito, o mercado é o principal responsável pela regulação e fiscalização das atividades empresariais, impedindo abusos por parte das companhias. Cabe ao consumidor retaliar por meio do boicote ou de protestos os produtos das empresas que não respeitam os direitos dos agentes e que poluam o meio ambiente. (Tenório, 2006, p. 24).

Segundo Tenório (2006), na década de 1990, com os debates da ideologia neoliberal, originou-se o conceito que conecta a responsabilidade social empresarial ao desenvolvimento sustentável, que inclui as dimensões econômicas, ambientais e empresariais. Este conceito relaciona-se ao chamado *triple bottom line*.

O conceito do *Triple Bottom Line*, surgido do estudo realizado por Elkington (1994), no inglês, é conhecido por 3P (People, Planet e Profit); no



português, seria PPL (Pessoas, Planeta e Lucro). Analisando-os separadamente, tem-se: Econômico, cujo propósito é a criação de empreendimentos viáveis, atraentes para os investidores; Ambiental, cujo objetivo é analisar a interação de processos com o meio ambiente sem lhe causar danos permanentes; e Social, que se preocupa com o estabelecimento de ações justas para trabalhadores, parceiros e sociedade (Oliveira et al., 2012, p. 73)

Em 1990, no Brasil, surgem diversas organizações não-governamentais (ONG) e há o desenvolvimento do terceiro setor. Nesse cenário, surge maior interesse em destacar as ações sociais para os negócios e para a sociedade (Tenório, 2006).

Em relação à gestão socialmente responsável, verifica-se que o modo como a empresa trata seus colaboradores interfere diretamente no desempenho e na satisfação, mais até do que um bom salário (Aligleri *et al.*, 2009).

3. INCLUSÃO SOCIAL E INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Para que a empresa se enquadre no processo de gestão socialmente responsável, é necessário que ocorra a inclusão social. Sasaki (1997) apresenta como conceito de inclusão social a adaptação na qual a sociedade passa para incluir as pessoas com deficiência em seus sistemas gerais, que, em contrapartida, precisam se preparar para o seu lugar na sociedade, ou seja, uma nova sociedade construída a partir de pequenas e grandes transformações, seja no ambiente físico, seja na mentalidade de todos os indivíduos da sociedade.

A inclusão social, na prática, apresenta alguns princípios que até então eram tidos como incomuns “tais como: aceitação das diferenças individuais, a valorização de cada pessoa, a convivência dentro da diversidade humana, a aprendizagem através da cooperação” (Sasaki, 1997, p. 41-42).

Dentro do conceito de mudança e adaptações para que haja a inclusão, Sasaki (1997) chama a atenção para os problemas que a sociedade cria as pessoas com deficiência, tais como:

ambientes restritivos; políticas discriminatórias, atitudes preconceituosas; discutíveis padrões de normalidade; objetos e outros bens inacessíveis do ponto de vista físico; pré-requisitos atingíveis apenas pela maioria aparentemente homogênea; desinformação sobre necessidades especiais e sobre direitos das pessoas com necessidades e práticas discriminató-

rias em muitos setores da atividade humana (Sasaki, 1997, p.47).

Verifica-se que é responsabilidade da sociedade dizimar as barreiras existentes, tornando acessível às pessoas com deficiência tudo o que é necessário para o desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional (Sasaki, 1997).

De acordo com Tomazini (1996), a pessoa com deficiência ainda enfrenta grandes barreiras no decorrer de sua vida, porém, pode-se afirmar que existem duas áreas de sua vida em que estas barreiras são mais difíceis de quebrar, são elas: o ambiente familiar e o laboral. Soares (2006) ressalta a importância da família no processo de inclusão, pois caso não se tenha o apoio da família, a pessoa com deficiência sentirá maior dificuldade para se sentir incluído, o que pode ocorrer em todos os seguimentos de sua vida, inclusive no trabalho.

Segundo Sasaki (1997), o que torna uma empresa inclusiva é a importância que ela agrega às diferenças culturais, às diversidades humanas, à preocupação em adaptar os procedimentos, ao ambiente físico, aos instrumentos de trabalho, aos recursos humanos e às suas práticas administrativas. Além disso, “uma empresa pode se tornar inclusiva por iniciativa e empenho dos próprios empregados, que para tanto buscam informações pertinentes ao princípio da inclusão” (Sasaki, 1997, p. 65).

Para Soares (2006), a inclusão de pessoas com deficiência é um processo complexo, polêmico e que toma proporções cada vez mais amplas, seja em caráter pessoal ou profissional. Segundo o autor, isso acontece por que a sociedade e o mercado de trabalho não sabem como lidar com este processo de inclusão, exigindo cada vez mais qualificação, para que atinjam a qualidade total de seus produtos e serviços. Tendo em vista essas demandas, acreditam que a pessoas com deficiência seja incapaz de exercer o trabalho.

Muitos são os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência para a inclusão no mercado de trabalho. Sasaki (1997) descreve estes desafios como fases: da exclusão, da segregação, da integração e da inclusão. O Quadro 1 destaca algumas características de cada fase.

De todas as fases, a mais recente é a fase da inclusão, na qual, um dos fatores de maior relevância é o surgimento da empresa inclusiva. Disso não implica que as outras fases deixaram de existir, (Sasaki, 1997).

Vale ressaltar que alguns fatores acima são benéficos para todos os colaboradores, sejam pessoas com deficiência ou não, mas alguns destes são específicos para estas pessoas.

A entrada de uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho se dá por duas opções principais. Uma delas é a



Quadro 1. As quatro fases de acesso ao mercado de trabalho

Fase da exclusão	A pessoa não tinha acesso ao mercado de trabalho, empregar uma pessoa com deficiência era tido como uma exploração.
Fase da segregação	Para as empresas, o trabalho para pessoas com deficiência era para serem executados em instituições filantrópicas, desta forma, essas pessoas tinham um trabalho e não um emprego, e as empresas obtinham mão de obra mais barata e sem vínculos empregatícios, vale ressaltar que este tipo de prática ainda existe em todo o mundo.
Fase da integração	As empresas contratam pessoas com deficiência desde que qualificadas, podendo fazer ou não adaptações no ambiente de trabalho, porém, nesta fase, dificilmente a pessoa será envolvido em programas de desenvolvimento de recursos humanos ou promovido e isto pode ocorrer tanto por inacessibilidade ambiental ou por falta de conhecimento da organização.
Fase da inclusão	Fase onde pessoas com deficiência e as empresas procuram enfrentar juntos os desafios da produtividade e competitividade. Surge a empresa inclusiva

Fonte: Adaptada de Sassaki (1997, p. 60-64).

autocolocação direta, na qual a pessoa sai em busca de uma vaga no mercado por si só. A outra se dá através de instituições especializadas ou associações de apoio à pessoa com deficiência (Sassaki, 1997).

Um dos fatores mais importantes para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi a criação da Lei nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991, a qual determina reservar um percentual de vagas para pessoas com deficiência. O artigo 93 desta lei determina que a empresa deva reservar um percentual de vagas para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, nas seguintes proporções: entre 100 e 200 funcionários, deve ter até 2% das vagas preenchidas por pessoas com deficiência; de 201 a 500 funcionários, 3% das vagas; de 501 a 1000, 4%, e, acima de 1.000, as vagas preenchidas por pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados é de 5% (Brasil, 2012).

Dentre os vários obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência visual para a inserção no mercado de trabalho, é possível indicar a exigência de mão de obra qualificada, a competitividade, a falsa concepção sobre o seu desempenho. Porém, elas estão quebrando estes paradigmas, provando suas habilidades em seus locais de trabalho, demonstrando a capacidade de serem produtivas e capacidade de concentração (Leite, 2004).

Outra grande barreira enfrentada pelas pessoas com deficiência visual para a inserção no mercado de trabalho é a locomoção, pois ao procurar instituições responsáveis pelo apoio a eles, “ele precisa de uma pessoa com visão, que o acompanhe, pois, o caminho é desconhecido, apresenta muita insegurança e medo, o que é natural” (Leite, 2004, p. 21).

Araújo et Schmidt (2006) afirmam que o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho depende da criação de mecanismos adequados.

[...] o processo e o significado do trabalhar e do estar desempregado não são diferentes daque-

les que ocorre para qualquer pessoa, mas com um agravante: a pessoa com deficiência, para obter trabalho e mostrar que é capaz, precisa romper mitos sociais, como a visão de sua improdutividade ou, ainda, o comportamento de seus familiares, como o excesso de cuidados especiais (Leite, 2004 p. 19).

A divulgação de programas de inclusão é, em grande parte, responsabilidade da mídia, pois as informações precisam chegar a todos, seja por meio de televisão, rádio, jornal, revistas etc. (Leite, 2004).

Leite (2004) afirma que é muito mais difícil a inserção no mercado de trabalho de uma pessoa com cegueira congênita do que aquelas que ficaram cegas por um acidente de trabalho. A maioria destas pessoas vive no mercado informal, tutelados por suas famílias ou instituições.

De acordo com Leite (2004), outro caminho para a inclusão é o direito de participação em concurso público, garantido pela Constituição Federal de 1988 e leis infraconstitucionais.

4. INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO EM LONDRINA

Na cidade de Londrina, apenas metade das empresas consegue cumprir a lei de cotas, e um dos fatores é porque muitas pessoas com deficiência não se encontram capacitados para preencher as vagas, outra questão é o fato de alguns optarem por receber o Benefício de Prestação Continuada ao invés de estar no mercado de trabalho (Lemes, 2012). Este fato começa a sofrer mudanças, por força de uma alteração no Decreto nº 7.617, de 17 de novembro de 2011, segundo o qual a pessoa com deficiência terá o benefício suspenso quando estiver empregado, entretanto, caso fique sem renda, pode ter seu benefício reestabelecido (Brasil, 2013).



Dados de 2007 e 2008 do Atlas do Observatório do Mercado de Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, aponta que Londrina inseriu no mercado de trabalho cerca de 921 trabalhadores com algum tipo de deficiência. Se comparada com outras cidades de mesmo porte, este número pode ser considerado pequeno (Lemes, 2012).

A Lei que garante o direito à inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência é um fator muito importante, mas para que tenha eficiência é preciso que haja fiscalização. Para isso, a Secretaria Municipal do trabalho e Renda de Londrina solicitou a Delegacia Regional do trabalho uma fiscalização mais rígida nas empresas que possuem mais de 100 funcionários para que se cumpra a cota exigida.

A estimativa da Gerência Regional do Trabalho é que, só em Londrina, cerca de 140 empresas têm um quadro funcional que exige enquadramento na Lei de Cotas para deficientes, porém, 80% delas cumprem o que determina a legislação. “As que não cumprem alegam que muitas pessoas com deficiência acabam abrindo mão do emprego por não se adaptarem ou por medo de perder o benefício a que têm direito”, explica o chefe de fiscalização Rogério Perez Garcia Junior, referindo-se ao Benefício de Prestação Continuada (BP) (Fonseca, 2013)

Existem também algumas leis municipais que corroboram para a inclusão, sendo uma delas a Lei Municipal nº 7.773/1999, que torna obrigatória a adequação das edificações públicas, suas áreas internas, mobiliário e equipamentos urbanos, com o intuito de facilitar a locomoção dos deficientes, em especial, dos deficientes visuais (Londrina, 1999).

Uma questão relevante é a falta de informação, não apenas por parte da pessoa com deficiência, mas também por parte do empregador, que na maioria das vezes não sabe como lidar com um funcionário com alguma deficiência.

A questão da inclusão em Londrina é um fato contraditório. De um lado estão as empresas que oferecem vagas para pessoas com deficiência e alegam que o não preenchimento das vagas se dá pela falta de qualificação e mão de obra disponível. Do outro lado, pessoas com deficiência buscam uma colocação profissional, contudo, relatam a dificuldade em conseguir uma vaga no mercado, por falta de informação e preconceito dos empregadores (Gonçalves, 2013).

Segundo Leite (2004), é preciso que as empresas possibilitem que pessoas com deficiência mostrem seus talentos, e isso só é possível se forem oferecidas oportunidades para realizar tarefas, que por inúmeras vezes são vetadas. Nesse caso, existirá uma inclusão real e não apenas um preenchimento de cotas.

5. MÉTODO

Para responder as questões deste estudo, realizou-se uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa na análise dos dados. A pesquisa de campo foi desenvolvida em duas instituições: uma filantrópica e uma pública. Fizeram parte deste estudo dois alunos adultos de uma instituição filantrópica que atende pessoas com deficiência visual, um colaborador da instituição filantrópica e o empregador de uma pessoa com deficiência.

Como técnica específica para que se pudesse obter as informações requeridas, foram utilizadas entrevistas com alunos e colaboradores das respectivas organizações e o empregador de um dos alunos, após assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido.

A pesquisa foi aplicada por meio de roteiros semiestruturados adaptados dos estudos de Soares (2006). Os roteiros foram compostos por: seis questões abertas para o participante empregado; três questões abertas para o participante desempregado; cinco questões abertas para o empregador; e três questões abertas para o colaborador do instituto. Para análise dos dados, primeiro organizou-se o material de acordo com os objetivos e questões do estudo. Após a leitura do material, definiu-se a unidade de registro e os trechos significativos. A partir deste momento, utilizou-se a análise de conteúdo. Segundo Chizzotti (2001, p.98), “a análise de conteúdo é um método de tratamento e análise de informações, colhidas por meio de técnicas de coleta de dados, consubstanciadas em um documento”.

A análise de conteúdo pode ser utilizada para verificar hipóteses e/ou questões do estudo, pode-se encontrar respostas para as questões formuladas e descobrir o que está por trás dos conteúdos formulados (Gomes, 1994). O objetivo desta análise é compreender criticamente o sentido das comunicações, como no estudo em pauta.

6. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Apresentam-se os resultados a partir dos participantes da pesquisa.

6.1 Entrevista realizada com a participante desempregada

Essa entrevistada tem 21 anos, reside em Londrina há aproximadamente dezoito meses. Atualmente está se preparando para prestar vestibular e pretende cursar Direito.

Em relação à inserção no mercado de trabalho e o papel da escola, a entrevistada relatou:



“O Instituto tem um trabalho de escolarização bacana, mas eu acho que, como a maioria das coisas aqui de Londrina, ele é monopolizado, não ajuda você em nada em termos de mercado de trabalho. O instituto, como a grande maioria de instituições públicas que trabalham com acessibilidade e inclusão, faz um trabalho voltado para os deficientes que estão cursando o ensino fundamental e médio, além disso, o instituto não oferece apoio a alunos universitários”.

Além disso, sobre o período de tempo que procura emprego ela relata:

“Já faz um ano e meio que estou aqui, pedindo, sabe... para eles me indicarem e eu já tenho experiência em trabalho e ninguém me indicou para nada, então, acho que não”.

O resultado da entrevista na questão da acessibilidade, inclusão e alfabetização se correlaciona com as descrições de Argenta et Sá (2010), quando menciona a importância do papel das escolas especiais no processo de adaptação do aluno cego, que inclui a alfabetização em braile, a utilização do Soroban, a utilização de recursos tecnológicos, a orientação e a mobilidade. Esses dados coincidem também com os estudos de Araújo et Schmidt (2006) sobre a importância de criar mecanismos adequados para que haja a inclusão.

Deste modo, podem-se relacionar os dados apresentados por Sasaki (1997) sobre a responsabilidade da sociedade em eliminar as barreiras existentes que atrapalham o desenvolvimento pessoal, social educacional e profissional, como os citados pela aluna que requisita uma inclusão voltada para os universitários. Andrade (2004) salienta acerca da importância das instituições de ensino superior adequarem-se para receber alunos com deficiência visual, na adequação dos materiais, ambiente físico e orientando os professores para receber os alunos.

Sobre os aspectos desafiadores na inserção do mercado de trabalho, a entrevistada relata:

“O preconceito, a falta de informação, é o que mais bloqueia as pessoas de não dar abertura para uma pessoa com deficiência. Eles têm um preconceito muito grande com deficientes visuais, eles não sabem que existem softwares aqui em Londrina, ninguém faz divulgação. Existe um programa de voz, como, por exemplo: (Nvda, jaws, virtual vision e dos-Vox, com esses leitores de tela consigo fazer qualquer tipo de trabalho: (auxiliar administrativo, operador de telemarketing, auxiliar de escritório, telefonista etc.)”.

Sobre a falta de informação, os dados da entrevista podem ser comparados com os estudos de Maciel (2000), nos quais é enfatizado que a falta de informação e conhecimento sobre a deficiência faz com que a sociedade encare a pessoa com deficiência como um problema, tornando-as incapazes, indefesas.

“A prefeitura ou, digamos, o setor jurídico fazer lei que faça uma maior fiscalização de cotas, por exemplo. Tem empresa aqui em Londrina que paga multa, prefere pagar multa do que contratar um deficiente”.

“Em Londrina temos também outro grave problema que é a questão de cegos que conseguem passar em concursos públicos, pois conheço vários amigos que passaram em concursos públicos, mas foram barrados de assumirem seus cargos”.

Na questão dos concursos públicos, os resultados da entrevista podem ser contrastados com Leite (2004), quando afirma que, muitas vezes, mesmo sendo aprovado no concurso, o candidato com deficiência passa por algumas avaliações, e em algumas destas avaliações acaba sendo reprovado, com a justificativa dos peritos médicos de que o candidato não está apto a exercer a função. Nestes casos, o candidato precisa recorrer aos recursos administrativos ou até mesmo à justiça para reverter esta situação e poder mostrar seus conhecimentos.

6.2 Entrevista realizada com o participante empregado

O entrevistado relata que frequenta a escola há 20 anos e trabalha na instituição pública há 14 anos, isto por meio de um concurso público prestado.

Em relação à inserção no mercado de trabalho e o papel da escola, o entrevistado comenta:

“Quando tem alguma... certa dificuldade, barreira no campo, o instituto está para isso, tem ali já o esquema para todas essas necessidades. No princípio, normalmente o deficiente visual, no caso, quando ele começa, entra no mercado de trabalho, muitas vezes ele está desorientado, muitas vezes ele nem sabe, passou no concurso, mas ele não tem noção de..., o que ele vai fazer lá. Não sabiam o que fazer comigo, quando eu cheguei e disse: ‘calma, só estava observando o que você iria fazer’, foi quando pedi para o Instituto vir aqui e orientar sobre quais funções eu poderia exercer, foi aí que comecei no sistema de internação domiciliar”.

O resultado da entrevista destaca o papel das escolas especiais no processo de inclusão e diverge do resultado do entrevistado desempregado. Além disso, coincidem com os estudos de Sasaki (1997), que apontam as opções de colocação no mercado de trabalho. De acordo com a entrevista, as escolas especiais não têm apenas o papel de auxiliar na busca por um emprego, o principal para o entrevistado é o apoio prestado pela escola durante todo o processo de adaptação.

Quanto aos aspectos desafiadores na inserção do mercado de trabalho, o entrevistado relata:



“A sociedade aí fora não está preparada para receber uma pessoa especial, o Brasil está muito atrasado, aqui mesmo quando eu vim, ninguém conhecia este programinha de computadores, eu que trouxe”.

Ao analisar a entrevista, observa-se um paralelo com os estudos de Soares (2006) sobre o despreparo do mercado de trabalho no processo de inclusão. De acordo com Maciel (2000), uma sociedade para ser considerada inclusiva, deve atender as necessidades da pessoa com deficiência.

“A facilidade é que tenho muita força de vontade para aprender coisas novas e resolver problemas, o próprio deficiente é o técnico, pois já convivemos com todas as necessidades, então você tem o recurso para solucionar isso aí. E eles viram que eu sou uma pessoa que procura solucionar os obstáculos, então você passa a ser respeitado pelos responsáveis”.

Os dados da entrevista coincidem com os estudos de Leite (2004) ao mencionar que a pessoa precisa romper os mitos sociais que o consideram como uma pessoa incapaz ou improdutivo.

Em relação às adaptações e dificuldades enfrentadas no local de trabalho, o entrevistado relatou:

“Bom, aqui como se viu é um serviço de informação, então além do computador com o programinha, eu preciso de uma lista em braile, com todos os telefones, de postos de saúde, hospitais, e muitos outros”.

Sobre adaptações, Uliana (2008) aponta a importância da informática nesse processo e que existem *softwares* como, por exemplo, o NVDA, que faz a leitura de tudo que está na tela do computador e auxilia pessoas com deficiência a fazer uso dos recursos da informática para realizar as tarefas de trabalho.

“No começo, a gente precisa de alguém para falar onde ficam as coisas até a gente se localizar, o cartão ponto, às vezes, se bateu ou não bateu, porque o computador não detecta”.

Os dados da entrevista relacionam-se aos estudos que descrevem a necessidade de, no início, precisar de alguém com visão para dar as orientações necessárias (Leite, 2004).

6.3 Entrevista realizada com o Empregador

A entrevistada é gestora de recursos humanos de uma unidade administrativa de uma instituição pública.

Em relação ao critério de seleção e adaptações necessárias, ela relata:

“O critério de seleção para qualquer servidor é o concurso público”.

De acordo com Leite (2004), o concurso público é outro caminho de grande importância para a inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho, isto graças a Lei de 1988 e suas leis posteriores. Sobre adaptações, ela aponta: “*Sim, existe, na medida do possível a gente tenta adequar*”.

Na questão de adaptações necessárias, Sasaki (1997) reforça que, para a empresa se tornar inclusiva, um dos vários fatores de sua responsabilidade é a aquisição e/ou facilitação na aquisição de produtos de tecnologia assistida que facilitem o desempenho profissional de empregados. Ainda dentro do conceito de empresa inclusiva, o autor enfatiza que a empresa precisa ter o cuidado em adaptar os procedimentos, o ambiente físico, os instrumentos de trabalho, os recursos humanos e as práticas administrativas.

Quanto ao papel da escola na orientação ao receber o colaborador com deficiência, a entrevistada informa: “*Eu não tenho esse conhecimento sobre quais foram as orientações, mas elas existiram sim*”.

A respeito do assunto, o Instituto Ilitic (2012) apresenta como um dos objetivos das escolas especiais: proporcionar a pessoa com deficiência, condições para que ele desenvolva o seu potencial, de forma que consiga interagir com o meio social em que vive.

Quanto às dificuldades enfrentadas no dia a dia, a entrevistada relata:

“*As maiores dificuldades são as adaptações, aí implica as questões financeiras, tudo depende, muito burocrático, licitações e tal; são muitas dificuldades no serviço público para atender essas necessidades dos deficientes*”.

Dentro deste conceito de mudanças e adaptações necessárias para a inclusão, Sasaki (1997) apresenta alguns problemas criados pela sociedade que dificultam a entrada das pessoas com deficiência no mercado, que vão desde ambientes restritivos até políticas discriminatórias. O resultado da entrevista pode ser relacionado com o conceito do autor de que é de responsabilidade da sociedade eliminar as barreiras existentes e tornar acessível tudo que seja necessário para seu desenvolvimento.

Quanto à importância que a empresa dá para inclusão social, ela relatou:

“*A gente tem alguns treinamentos, assim, mas infelizmente é só quando aparece o problema, é bem específico, não tem algo assim já pré-agendado, algo previsto para atender*”.



esses tipos de situações, então, quando aparece o problema, aí a gente vai atrás para poder estar atendendo”.

O resultado da entrevista na questão de inclusão social pode ser comparado com os dados dos estudos de Aligreri *et al.* (2009), quando tratam da gestão socialmente responsável, que engloba o processo de recrutamento e seleção, monitoramento, recompensa e respeito às diversidades. Para os autores, o modo como a empresa trata seus colaboradores interfere diretamente no desempenho e satisfação.

6.4 Entrevista realizada com o colaborador da instituição filantrópica

A entrevistada é diretora há 17 anos e exerce a função de professora na escola.

Sobre a colocação no mercado de trabalho, a entrevistada declara:

“Os nossos alunos com deficiência matriculados, todos eles estão num processo de mercado de trabalho, ao passo que eles chegam na escola com uma necessidade específica dentro da deficiência visual, e, como consequência desse processo, a gente faz também, paralelo a estas atividades, a informática acessível que é uma ferramenta que ele pode usar tanto no dia a dia dele como no mercado de trabalho, assim como qualquer pessoa pode fazer uso disso, assim como também cursos profissionalizantes da rede de serviços”.

Em face da realidade tecnológica que caracteriza a contemporaneidade, pessoas com deficiência visual também buscam a integração social por meio de tecnologias digitais da informação e comunicação. É nesse sentido que os dispositivos eletrônicos atuam como auxiliares para a adaptação da pessoa com deficiência ao mundo. Através de *softwares* leitores de tela, entre outros, torna-se possível a interação com as redes sociais e, conseqüentemente, com o mundo digitalizado pela rede mundial de computadores. Como conseqüência, ampliam-se os limites de atuação social destas pessoas.

“Antes de a gente pensar no mercado de trabalho, nosso aluno com deficiência precisa ter uma boa adaptação na sociedade, na família, ele precisa se aceitar como tal, e quais são as limitações que esta deficiência traz para a vida dele no futuro e quais seriam as funções que ele poderia estar desenvolvendo, mesmo tendo este comprometimento ou essa limitação visual sendo total ou parcial”.

Assim, as tecnologias digitais ampliam as possibilidades de atuação no mercado de trabalho e apontam para a sua integração no desenvolvimento de competências essenciais às demandas que os ofícios preconizam. Nesse sentido, a li-

mitação visual deixaria de ser barreira de acesso às oportunidades profissionais, pois, é considerada como sendo uma das limitações próprias de todo ser humano.

“A gente faz um trabalho bastante direcionado, quando a gente percebe também que o aluno se respalda só no que a escola oferece, então a gente procura também dar indicações, que isso ele pode fazer, como é que ele pode desenvolver essas atividades, com independência, então, assim, a gente de uma certa forma ajuda ele a encontrar esse trabalho também”.

Quanto ao papel do Instituto na colocação no mercado de trabalho, a entrevistada relata:

“Bom, a gente tem feito uma parte que a gente julga bastante importante que é que quando essa pessoa vai para o mercado de trabalho, de fazer um acompanhamento paralelo, de saber das dificuldades que ele está tendo nessa empresa, como é o local onde ele trabalha”.

Essa fala denota que o apoio institucional é fundamental para a garantia das condições de trabalho e sua integração plena nas atividades profissionais.

“A gente procura, no período de experiência principalmente, dar um respaldo, perguntar, ligar na empresa, saber como é que está, a situação, o que eles estão achando, se ele está conseguindo desenvolver aquilo que foi proposto, porque uma vez ele estando lá, a regra, o regulamento e a função é a firma que determina, se ele se encaixou nesse perfil ele tem que dar conta, então, assim, a gente procura também acompanhar, paralelo a essa tarefa que ele recebeu dessa empresa, se eles está sendo condizente com aquilo que ele foi fazer”.

Os resultados da entrevista destacam a importância de uma instituição que capacita profissionais, preparando as pessoas para as vagas disponíveis e dando suporte e orientação às empresas que as receberão.

De acordo com Tanaka (2003), para proporcionar a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é necessária a adoção de práticas para tal. Ao analisar os resultados da entrevista, entende-se que estas práticas estão diretamente ligadas ao papel das instituições, escolas especiais e até mesmo as empresas.

Sobre as empresas que buscam auxílio do Instituto para contratar pessoas com deficiência, a entrevistada menciona:

“Costumam e, assim, a gente tem se frustrado um pouco com essa busca, até porque a partir da lei de cotas no mercado de trabalho, ou por uma cobrança do ministério público ou pela própria conscientização da empresa. [...] A gente tem em algumas situações ficado frustrado porque a gente sabe que alguns alunos e que algumas pessoas que já termi-



naram o ensino médio, que já fizeram até uma graduação, têm potencial para mais e se encontram amparados em um benefício que o governo oferece”.

Apesar das evidências da qualificação profissional de pessoas com deficiência visual e do condicionamento tecnológico que nivela as competências para as atividades corporativas e integram comunicação e informação como ferramentas básicas, a conscientização pessoal e das famílias representa uma barreira à inserção no mercado de trabalho.

“O ministério público tem encaminhado, tem feito ações de conscientização das empresas e até preparado cursos de formação em parceria com as instituições, mas a gente tem percebido, assim, bastante resistência, tanto das famílias, como na própria pessoa com deficiência”.

Mesmo capacitadas, estas pessoas sentem-se em desvantagem em situações de concorrência profissional. A percepção de que a competição, que implica a adaptação nas empresas, os coloca em desvantagem ainda se sobrepõe à percepção da integração por meio da tecnologia e do desenvolvimento de competências profissionais, através de instituições de ensino especializadas.

“Até porque os casos de deficientes visuais que não têm deficiência intelectual associada são capazes de analisar e avaliar esse processo de mercado competitivo formal e acabam justificando o fato de que se ele concorrer com uma pessoa dita normal, ele vai estar em desvantagem, mas a gente sabe que não, que depende dele o esforço, assim como depende de todo mundo na sua área de trabalho ou na função que desenvolve”.

A integração dos interesses pessoais e da capacitação para a demanda do mundo do trabalho parece ser fundamental para a contratação de pessoas com deficiência. A escolha adequada das áreas específicas em que atuará pode contribuir positivamente para a colocação profissional. Entretanto, os dados coletados na entrevista coincidem com as informações de Lemes (2012), que relatam que na cidade de Londrina apenas metade das empresas conseguem cumprir a Lei de cotas e um dos fatores é que algumas pessoas com deficiência optam por receber o Benefício de Prestação Continuada.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, que teve como objetivo avaliar o processo de inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho na região de Londrina, foi possível detectar que, na perspectiva do empregador, há que se cumprir a lei e que, na medida em que existirem pessoas com deficiência nas empresas, os problemas serão resolvidos com a implantação de medidas cabíveis. Para pessoas com deficiência entrevi-

tadas, esse processo tem se dado com ressalvas, pois faltam informações sobre como inseri-los nas empresas.

Ao avaliar o papel da escola especial na inserção do indivíduo com deficiência visual no mercado de trabalho, verificou-se que o apoio da escola é fundamental no processo de adaptação do indivíduo cego, pois esta se responsabiliza pela alfabetização em *Braille*, orientação para a mobilidade, acesso à informática, apoio psicológico, orientação familiar e pela inserção na escola regular. De acordo com os estudos realizados, e baseando-se na entrevista com a educadora da escola, destaca-se que, a partir do momento em que a pessoa com deficiência consegue sua independência, ou seja, sente-se seguro de suas ações, ele estará preparado para o mercado de trabalho.

Os principais aspectos facilitadores para inserção no mercado de trabalho descrito pelas pessoas com deficiência foram: a lei de cotas, os softwares que possibilitam utilizar os recursos da informática e principalmente a força de vontade em buscar uma vaga e provar que é capaz de exercer a função designada. Os aspectos desafiadores destacados por eles no processo de inclusão foram a falta de informação e o preconceito em relação à capacidade de trabalho da pessoa com deficiência.

Em relação ao papel das empresas no processo de inclusão, observou-se que as empresas procuram empregar pessoas com deficiência com a finalidade de cumprir as cotas exigidas por lei e que, de acordo com alguns estudos, verificou-se que por vezes as empresas não conseguem cumprir a lei e como justificativa afirmam não encontrar mão de obra qualificada. A partir da revisão da literatura, evidencia-se a necessidade de ajustes no processo de inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho para que haja uma sociedade verdadeiramente inclusiva.

REFERÊNCIAS

- Aligleri I., Aligleri I.A., Kruglianskas, I. (2009), “Práticas responsáveis na Gestão de pessoas”, em Aligleri I., Aligleri I.A., Kruglianskas, I. *Gestão Socioambiental: Responsabilidade e Sustentabilidade do Negócio*, Atlas, São Paulo, SP, pp.116-134.
- Andrade, T. (2004), “Acessibilidade e tecnologias de apoio à inclusão de pessoas com necessidades especiais (PNE) no ensino Superior”, *Aprender*, Vol. 6, ed. 21, pp. 52-57.
- Araujo, J.P., Schmidt, A. (2006), A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Vol. 12, No. 2, disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382006000200007&lng=en&nrm=iso. (acesso em 25 out. 2012), doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382006000200007>.



- Argenta, A.; Sá, E.D. (2010), "Atendimento Educacional Especializado de alunos cegos e com baixa visão", *Inclusão: Revista da Educação Especial*, Vol. 5, No. 1, pp. 32-39.
- Brasil (2011), Decreto nº 7.617, de 17 de novembro de 2011. Altera o Regulamento do Benefício de Prestação Continuada, aprovado pelo Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007. Diário Oficial da União, 18 nov. 2011, disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7617.htm> (acesso em 19 mar. 2013).
- Brasil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, 27 mai. 1991, disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm> (acesso em 5 out. 2012).
- Chizzotti, A. (2001), *Pesquisa em ciências humanas e sociais*, 5. ed., Cortez, São Paulo, SP.
- Felix, L.F.F (2003), "O ciclo virtuoso do desenvolvimento responsável", em *Responsabilidade Social das Empresas: a contribuição das Universidades*, 2. Ed., São Paulo: Pierópolis: Instituto Ethos, pp. 15-42.
- Fonseca, V. Contratação de deficientes é tímida no Paraná. Folha de Londrina, nov. 2013, disponível em: <http://www.folhadelondrina.com.br/empregos-e-concursos/contratacao-de-deficientes-e-timida-no-pr-863522.html> (Acesso em: 27 nov. 2017).
- Gomes, R. A. (1994), "Análise de dados em pesquisa qualitativa", em: Deslandes, S.F., Neto, O.C., Minayo, M.C.S. (org), *Vozes*, Petrópolis, RJ, pp. 67-80.
- Gonçalves, E., "O desafio do emprego", disponível em: <http://www.folhawe.com.br/?id_folha=2-1--1876-20130516> (acesso em 15 de mai. 2013.)
- Ilitic - "Instituto Londrinense de Instrução e Trabalho para o Cego", disponível em: <http://www.ilitc.org.br/index_vt.php#entidade> (acesso em 7 de set. 2012).
- Leite, G.C. (2004), *Integração e Inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho: Um longo caminho de lutas e conquistas*. Monografia de Pós-graduação em educação inclusiva, Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, RJ.
- Lemes, F. (2012), *Sobram vagas para deficientes em Londrina*, Jornal de Londrina, Londrina. Disponível em:<<http://fsindical.org.br/imprensa/londrina-pr-sobram-vagas-para-deficientes/>> (acesso em 18 mar. 2013).
- Londrina. Lei nº 7.773, de 23 de julho de 1999. Torna obrigatória a adequação das edificações públicas, das suas áreas internas, do mobiliário e dos equipamentos urbanos visando a facilitar a locomoção dos portadores de deficiência sensorial visual e estabelece padrões e parâmetros de projeto para implantação dessas facilidades necessárias. Londrina, 23 jun. 1999, disponível em: <http://www2.londrina.pr.gov.br/jornaloficial/images/stories/jornalOficial/jornal_0166.pdf>. (Acesso em 09 mai. 2013).
- Maciel, M.R.C. (2000), "Portadores de deficiência: a questão da inclusão social", *São Paulo em Perspectiva*, Vol. 14, No. 2, pp. 51-56, disponível em:<<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-88392000000200008>> (acesso em 12 set. 2012).
- Marconi, M.A. et Lakatos, E.M. (2005), *Fundamentos de Metodologia científica*, 5. ed., Atlas, São Paulo, SP.
- Oliveira, L.R., Medeiros, R.M, Terra, PB, et al. (2012), *Sustentabilidade: da evolução dos conceitos à implementação como estratégia nas organizações*. *Production*, Vol. 22, n. 1, disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132012000100006&lng=pt&nrm=iso>. (acesso em 17 jun. 2014).
- Sasaki, R.K. (1997), *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*, WVA, Rio de Janeiro, RJ.
- Soares, F. (2006), *Uma Reflexão sobre o processo de inclusão: a perspectiva da pessoa com deficiência*, dissertação de mestrado em economia doméstica, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, Minas Gerais.
- Tanaka, E.D.O., Rodrigues, R.R.J. (2003), "Em busca de novas expectativas de trabalho para o portador de deficiência mental", em Marquezine, M.C. et al. (Orgs.) *Inclusão*, Eduel, Londrina, pp. 323-330.
- Tenório, F. G. (Org), (2006), *Responsabilidade Social Empresarial: teoria e prática*, 2. ed., FGV, Rio de Janeiro, RJ.
- Tomazini, M.E.A. (1996), *Trabalho e deficiência: uma questão a ser repensada*, palestra ministrada no II Seminário Paranaense de Educação Especial. [Tema: Educação, Trabalho e Cidadania], Curitiba, 5-8 nov. 1996.
- Uliana C.C. (2008), *NVDA - Software Livre - Leitor de Tela para Windows*, disponível em: <<http://www.bengalalegal.com/nvda#301>> (acesso em 12 set. 2012).

Recebido: 24 nov. 2016.

Aprovado: 11 out. 2017.

DOI: 10.20985/1980-5160.2017.v12n4.1236

Como citar: Almeida, A.A.; Mazzafera, B.L.; Rolim, A.T. (2017), "O processo de inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho", *Sistemas & Gestão*, Vol. 12, No. 4, pp. 506-515, disponível: <http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/view/1236> (acesso: dia mês abreviado ano).