



Inclusion of visually impaired people: a review

Inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho: uma revisão

SCHAFHAUZER, Luciana Muniz Bezerra ⁽¹⁾; SILVA, Cleomacio Miguel ⁽²⁾

(1) 0000-0001-8212-9163; Universidade de Pernambuco, Recife, Pernambuco (PE), Brasil. luciana.mbezerra@upe.br.

(2) 0000-0002-0217-1087; Universidade de Pernambuco, Brasil, Pernambuco (PE), Brasil. cleomacio@hotmail.com.

O conteúdo expresso neste artigo é de inteira responsabilidade dos/as seus/as autores/as.

ABSTRACT

The inclusion of visually impaired people in the job market has been gaining ground and breaking barriers over time. Regardless of the degree, having visual impairment is a characteristic of the person and does not condition their competence. By means of work, the person with visual impairment, in addition to asserting himself as a productive being, fulfills himself personally and professionally. It is necessary to recognize and take advantage of the gains of Diversity Management in organizations, adding characteristics and types of visions. This literature review sought to unite the themes person with visual impairment with work, technology and barriers, searching for studies approaching the theme within the Brazilian reality in the last five years and alignment with the national and international standards, analyzing elements to strengthen an inclusive culture. The bases Google Scholar and Portal Capes were chosen for the largest number of citations related to the purpose. In the end, it was observed that thinking about inclusion and accessibility in organizations is a path with no return, it adds benefits to teams and contributes to the development of a fair and egalitarian society, but it is a theme that needs to be more valued.

RESUMO

A inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho vem ganhando espaço e quebrando barreiras ao longo do tempo. Independente do grau, ter deficiência visual é uma característica da pessoa e não condiciona sua competência. Por meio do trabalho, a pessoa com deficiência visual, além de afirmar-se como ser produtivo, realiza-se pessoalmente e profissionalmente. É preciso reconhecer e aproveitar os ganhos da Gestão da Diversidade nas organizações, somando características e tipos de visões. A presente revisão da literatura buscou unir os temas pessoa com deficiência visual com trabalho, tecnologia e barreiras, buscando estudos abordando o tema dentro da realidade brasileira nos últimos cinco anos e alinhamento com as normativas nacionais e internacionais, analisando elementos para fortalecer uma cultura inclusiva. As bases Google Scholar e Portal Capes foram escolhidas pelo maior número de citações relativas ao propósito. Ao final, observou-se que pensar em inclusão e acessibilidade nas organizações é um caminho sem volta, agrega benefícios às equipes e colabora para o desenvolvimento de uma sociedade justa e igualitária, porém trata-se de um tema que precisa ser mais valorizado.

INFORMAÇÕES DO ARTIGO

Histórico do Artigo:

Submetido: 07/06/2022

Aprovado: 14/08/2023

Publicação: 24/08/2023



Keywords:

Inclusive technology,
Diversity Management,
Social justice, Innovation,
Qualitative analysis

Palavras-Chave:

Tecnologia inclusiva,
Gestão da Diversidade,
Justiça social, Inovação,
Análise qualitativa

Introdução

A inserção de pessoas com deficiência visual (PcDV) no mercado de trabalho tem ganhado força a partir de movimentos políticos, apoio de organizações sociais, legislações e com a quebra de paradigma da própria população. Oportunizar o exercício de uma profissão onde se alcance, não somente a independência financeira, como também a realização profissional, é direito fundamental de todos os cidadãos e corrobora com o pensamento de um mundo sustentável (Borges, 2014).

Vivendo numa sociedade acostumada com o paradigma baseado em padrões de “normalidade”, ser PcDV já imprime um estigma de desigualdade perante os demais e; por isso, não raro, elas se veem diante da desvantagem competitiva no mercado de trabalho e de subempregos (Silva, 2017).

Embora se observe uma grande quantidade de ações afirmativas em prol da inclusão, a absorção dessa mão de obra ainda é recheada de preconceitos, principalmente, porque os empregadores desconhecem e não confiam no potencial que eles têm (Souza-Silva et al., 2012). A escolarização tende a permitir uma melhor empregabilidade para todas as pessoas. Ao conseguir vencer as barreiras da inclusão escolar, onde, por exemplo, materiais didáticos em braile não são facilmente disponíveis e uma grande quantidade de informações disponíveis na rede mundial de computadores não se apresenta acessível, o PcDV se depara com a difícil realidade de se alocar no mercado de trabalho.

Transpor todas as adversidades impostas por um mundo que ainda precisa evoluir bastante em matéria de inclusão e assumir o protagonismo da sua vida, chegando a se colocar no mercado de trabalho, já demonstra uma competência extremamente importante para qualquer profissional: atitude. Vencer as barreiras da comunicação e da locomoção, conseguir se alfabetizar, buscar sua independência financeira, ser reconhecido como ser produtivo, investir em uma profissão, ações que para uma pessoa sem deficiência num mundo desigual e competitivo já é uma batalha, para uma PcDV exige um esforço a mais. A frequência de pessoas com deficiência em altos cargos ainda é muito baixa. A falta de capacitação no mercado de trabalho para qualquer pessoa, com ou sem deficiência, já é um divisor de águas (Souza-Silva et al., 2012).

No intuito de valorizar esse esforço de autonomia é necessário que as organizações que absorvam essa mão de obra disponibilizem recursos que favoreçam as condições de trabalho das pessoas que necessitam de ajustes para uma melhor interação da limitação da sua parte funcional com o ambiente. Para esse ajuste, deve-se fazer uso da tecnologia assistiva (TA) ou ajuda técnica com o principal objetivo de permitir a autonomia da pessoa com deficiência (Brasil, 2015). Quando essa adaptação ao ambiente de trabalho não é feita, não se pode exigir a mesma produtividade que os demais (Carvalho-Freitas, 2009).

Em uma cultura voltada para a inclusão é preciso de maneira proativa observar a acessibilidade e envolver as PcDV desde o início de cada projeto. É preciso que, no momento do desenho de um novo serviço ou ao decidir pela aquisição de um novo produto, já se observe as melhores práticas de design e usabilidade, permitindo o uso pleno por todas as pessoas indistintamente. É preciso, também, de maneira colaborativa, junto com essa força de trabalho e a partir de suas limitações, definir as especificações e verificar a possibilidade de uso pleno de toda e qualquer nova ferramenta laboral.

Para uma inclusão laboral efetiva é preciso que todas as áreas estejam sensibilizadas e que se torne habitual pensar em todas as pessoas indistintamente. O olhar para a inclusão laboral deve ser multidisciplinar. É necessário verificar a acessibilidade em várias dimensões para que um ambiente esteja preparado para receber com segurança, de maneira autônoma e independente, a maior quantidade de pessoas possíveis, independente da sua condição de idade, estatura, limitação de mobilidade ou percepção. São barreiras físicas, barreiras tecnológicas e barreiras atitudinais que precisam ser trabalhadas para uma inclusão efetiva da pessoa portadora de deficiência visual. Sendo assim, e dentro desse contexto, o objetivo do presente estudo foi desenvolver uma pesquisa de revisão na literatura especializada, com foco exclusivo sobre a inclusão de deficientes visuais no mercado de trabalho.

Metodologia

Para embasamento teórico utilizou-se como fonte de pesquisa, o Portal Capes e o Google Scholar, buscando alinhamento com o tema na realidade brasileira, com os descritores: Pessoa com deficiência visual (D019987) e Trabalho (D014937). Para aderência ao propósito, também foram utilizados o termo “barreira”, “tecnologia” e a frase “nada sobre nós”. O operador booleano “AND” foi utilizado para cruzamento dos descritivos e termos, conforme mostra a Tabela 1. Foram pesquisados artigos revisados por pares e dissertações, de acesso aberto, publicadas no período de 2017 a 2022, refinando os resultados pela sequência: eliminação dos artigos duplicados, eliminação por falta de pertinência do título, eliminação por falta de aderência ao tema na leitura do resumo e eliminação por divergência de foco na leitura do trabalho. A escolha das bases se deu pelo retorno do maior número de citações relativas ao propósito. Pela especificidade do tema, também foram consultados *sites* de organizações de referência sobre o assunto e utilizadas referências efetuadas em pesquisas anteriores.

Tabela 1.

Estratégias de buscas para embasamento teórico.

Base	String	Resultado	Filtro Título	Filtro Resumo	Filtro Texto
Portal Capes	peessoa com deficiência visual AND trabalho	352	3	2	2
	peessoa com deficiência visual AND tecnologia AND barreira	87	2	2	1
	nada sobre nós	0	0	0	0
Google Scholar	peessoa com deficiência visual AND tecnologia AND nada sobre nós	471	10	6	2

Fonte: Autores.

Resultados e Discussão

A história de luta da pessoa com deficiência

Da Grécia antiga à Idade Contemporânea, observa-se que a concepção sobre a deficiência passou pela luta pela sobrevivência, pelo abandono da cultura do belo, pelo acolhimento da caridade cristã, pela integração social da reabilitação até a inclusão social (Carvalho-Freitas, 2007).

A discriminação das pessoas que apresentavam visualmente uma deficiência, carregando um estigma de incapacidade, estendeu-se ao longo do tempo (Silva, 2017), reforçando o preconceito ao que se considera diferente, desconhecido, fora dos padrões definidos historicamente como normais (Tanaka & Manzini, 2005). Também, observou-se o paradigma de que a pessoa com deficiência (PcD) era considerada uma pessoa que dependia constantemente de ajuda de terceiros (Novak, 2015).

Os ex-combatentes de guerra que retornavam mutilados, embora considerados inválidos na época, eram tratados como heróis e, com a intensão de valorizá-los, eram reincorporados ao meio social. Esse processo de readaptação propulsionou a evolução da ciência, da medicina e foi condicionante para dar força ao movimento de integração da pessoa com deficiência. A Revolução Francesa (1789), com seu conceito de Liberdade, Igualdade e Fraternidade, influenciou de forma positiva a mudança de pensamento (Silva, 2017). Nessa época, era obrigação do estado custear a sobrevivência desses cidadãos, configurando o caráter assistencialista, mas Napoleão (1804-1814) determinou a readaptação dos seus soldados mutilados a outras profissões que pudessem ser exercidas com a deficiência, reconhecendo essas pessoas como capazes de exercer atividades produtivas. Foi na era industrial, que os homens passaram a ser vistos com suas individualidades e com características e necessidades diferenciadas (Silva, 2017).

Acompanhando a integração das pessoas com deficiência no mundo, no Brasil, ainda na época do império, foram fundados o Imperial Instituto dos Meninos Cegos (1854), atual Instituto Benjamin Constant, e o Instituto dos Surdos-Mudos (1856), atual Instituto Nacional dos Surdos, que funcionavam como escolas de aprendizagem (Silva, 2017).

Após a Segunda Guerra Mundial, principalmente para as sociedades americanas e europeia, com a mão de obra escassa dizimada pela guerra, veio o entendimento de que pessoas com deficiência poderiam ser produtivas e, para tanto, deveriam ser disponibilizadas as condições e recursos para favorecer a inserção. Nessa época, aumentaram os grupos de sociedade organizados para lutar pelas minorias (Silva, 2017).

Embora essas associações tivessem um caráter essencialmente assistencialista e sem qualquer participação do estado, foi por meio delas que se oportunizou o interesse público que proporcionou engajamento político em busca de garantia de direitos e de uma mudança de pensamento no sentido de reconhecer a capacidade de uma PcD exercer seus diversos papéis na sociedade (Silva, 2017).

A revisão do modelo assistencialista, a melhoria da ciência e a atualização da legislação foram propulsores da transição do ser vitimado para o “eu pessoa” (Silva, 2017). Buscar a independência das suas limitações, assumindo o protagonismo do seu papel no meio da sociedade é se impor diante das diferenças, minimizando as barreiras a partir das suas competências. O pensamento de inclusão foi propulsionado pelo desenvolvimento da educação especial pelos movimentos de direitos humanos (Araújo, 2015).

Fundada em 1945, a Organização das Nações Unidas (ONU), com o objetivo de pacificação dos povos e de defender os direitos humanos, ao longo dos anos, acompanhando as necessidades da atualidade, publicou, junto com outros órgãos internacionais, como a Organização Mundial do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), diversas Recomendações, Declarações e Resoluções que atravessaram todo o planeta.

A partir de então, aconteceram várias ações afirmativas em busca, inicialmente, da integração e posterior inclusão das pessoas com deficiência na vida social, no ambiente escolar e no mercado de trabalho, com a finalidade de valorizar a autonomia e de torná-las sujeitos de ação da sua própria caminhada (Leme & Fontes, 2017). Termos como “igualdade de oportunidades” e “participação plena” começaram a fazer parte do cotidiano mundial.

Direitos humanos são fundamentais por sua própria natureza, pois não precisam de uma concessão da sociedade política. São garantias de liberdade e igualdade que a própria sociedade política deve promover (Cardoso & Silva, 2010). O movimento global de ações afirmativas com o objetivo de aumentar a visibilidade das pessoas com deficiência, deu grande força ao resgate da cidadania, da autonomia e da participação social para essas pessoas. Foi a partir de debates mundiais que as pessoas com deficiência definiram querer serem chamadas de “pessoas com deficiência”, trabalhando o preconceito embutido na semântica dos termos pejorativos (defeituoso, deficiente, aleijado, anormal), o que foi prontamente acatado pela Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela ONU em 13/12/06, ratificado no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 186, 09/07/08 (Araújo, 2015).

“A deficiência faz parte do ser humano. Quase todas as pessoas sofrerão de deficiência temporária ou permanente em algum momento de suas vidas”, é uma condição de saúde da

pessoa (Organização Mundial da Saúde [OMS], 2011). A inclusão na prática envolve “mudanças na concepção de sociedade, de homem, de educação e de escola” (Novak, 2015, p. 38) e a quebra de barreiras atitudinais construídas ao longo do histórico de exclusão da pessoa com deficiência do seio da sociedade (OLIVEIRA et al., 2017). A concepção de incapacidade da pessoa com deficiência ainda é o paradigma dificultador da inclusão, reforçado pela falta de apoio da alta gestão, baixa formação profissional do PcD e as dificuldades de acessibilidade no ambiente de trabalho (Porto, 2014). Porém, mesmo com as mais diversas barreiras encontradas para a inclusão social, observa-se a melhoria da autonomia e autoestima das pessoas com deficiência (Hammes & Nuernberg, 2015).

A deficiência visual

O ser humano interage com o mundo ao seu redor através de um sistema multissensorial formado pela visão, audição, tato, paladar e olfato. A perda ou diminuição de quaisquer dessas capacidades implica na diminuição da autonomia para as atividades do cotidiano (Estevão, 2017).

Em uma pessoa que enxerga, a visão tem um papel soberano na hierarquia dos sentidos, sendo o elo que permite “associar som e imagem, imitar um gesto ou comportamento e exercer uma atividade exploratória circunscrita a um espaço delimitado” (Sá et al., 2007, p. 15).

Conde (2016) colocou que, a cegueira é uma escala oftalmológica da acuidade visual que agrupa as pessoas com deficiência visual. Por acuidade visual, o autor define que é a amplitude de uma determinada área alcançada pela visão, ou seja, o que é visto a partir de uma determinada distância e campo visual. Sá et al. (2007, p. 17) definem o termo como “a distância de um ponto ao outro em uma linha reta por meio da qual um objeto é visto”. O Relatório mundial sobre a visão (World Health Organization [WHO], 2019) estimou que, no mundo, ao menos 2,2 bilhões de pessoas possuem uma deficiência visual.

“A deficiência visual ocorre quando uma doença ocular afeta o sistema visual e uma ou mais funções visuais” (WHO, 2019, p. 10), que pode ser congênita ou adquirida (Brasil, 2000) e pode acometer o indivíduo unilateralmente ou bilateralmente.

Por sua própria definição, a deficiência visual não é absoluta, agregando tanto a falta de visão total, onde não há a percepção da luz, como a pessoas com visão residual. O que hoje a OMS apresenta como deficiência visual, recebeu denominações de “baixa visão”, “cegueira parcial”, “cegueira legal ou profissional” ou ainda “cegueira econômica”. Nessa categoria, estão as pessoas que só conseguem contar os dedos a uma curta distância e os que conseguem distinguir entre claro e escuro, percebendo apenas vultos (Conde, 2016).

A Classificação Internacional de Doenças (CID), mantida pela OMS, com o objetivo de uniformizar os conceitos (Conde, 2016), categorizou a deficiência visual em diferentes graus de acuidade visual, a partir da intensidade em que ela ocorre. Em sua 11ª revisão (CID-11),

publicada no início do corrente ano, divide as dificuldades de visão para perto e para longe, como pode ser observado na Tabela 2. A classificação da gravidade se baseia na acuidade visual do melhor olho (WHO, 2019). Na referida figura, podemos observar que, por exemplo, uma pessoa com deficiência visual leve consegue ler a 6 metros de distância o que uma pessoa sem deficiência visual consegue ler a 12 metros. Como já relatado acima, a ocorrência dessas categorias pode aparecer de maneira binocular ou monocular.

Tabela 2.

Classificação da deficiência visual.

Classificação	Categoria CID-11	Acuidade visual no olho melhor	
		Menor que	Igual ou maior que
Deficiência de visão à distância			
0 Visão próximo do normal	Deficiência visual leve	6/12 (0,5)	6/18 (0,3)
1 Baixa visão moderada	Deficiência visual moderada	6/18 (0,3)	6/60 (0,1)
2 Baixa visão grave	Deficiência visual grave	6/60 (0,1)	3/60 (0,05)
3 Baixa visão profunda	Cegueira	3/60 (0,05)	1/60 (0,02)
4 Próximo à cegueira		1/60 (0,02)	Percepção de luz
5 Cegueira total			Sem percepção de luz
Deficiência visual para perto	N6 ou M.08 a 40cm, com a correção óptica existente		
Cegueira monocular	- Se apresentar deficiência visual categorias 3, 4, 5 em um dos olhos, e o outro olho tiver condições normais de visão; - Se apresentar deficiência visual categorias 3, 4,5 em um dos olhos, e no outro olho categorias 0, 1, 2 ou 9.		

Fonte: Modificado de WHO (2019); Franco (2020) e Bonfadini (2022).

De maneira didática, Oliveira (2021) explicou a diferença entre essas categorias como: a cegueira se caracteriza pela ausência de resíduo visual ou pela percepção apenas de vultos e luminosidade; a baixa visão compromete funcionamento visual de maneira que não é possível ser tratado por correção de graus; e a visão monocular quando o indivíduo possui 20% ou menos de eficiência visual em um olho, perdendo a noção de profundidade, a piora na acuidade visual binocular e tem seu campo visual periférico diminuído.

Figueiredo (2018) comentou que, o universo da deficiência visual contempla diferentes graus e, mesmo duas pessoas com a mesma acuidade visual, não possuem o mesmo desempenho visual. Para o autor, quanto mais estímulos uma pessoa com deficiência visual receber, melhor será o seu desempenho nas funções oculares. O Relatório Mundial sobre a Deficiência (OMS, 2011, p. 8), colocou que, “as pessoas com deficiência são diferentes e heterogêneas”.

Algumas PcDV realizam suas atividades sem a necessidade de quaisquer auxílios, porém, outras utilizam precisam de recursos “ópticos (lupas e telescópios), eletrônicos (lupas eletrônicas e vídeo-amplificadores) e de informática (software amplificadores e/ou leitores de telas)

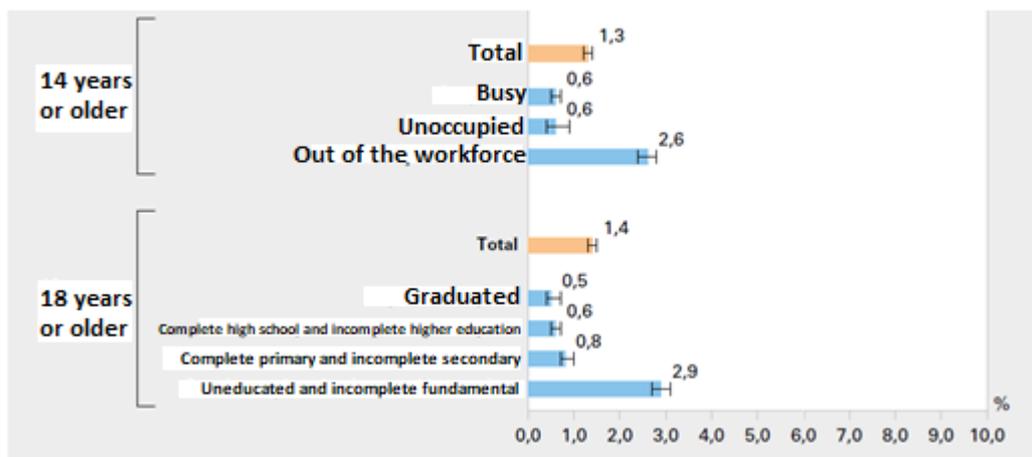
para ampliarem sua funcionalidade visual” (Borges & Mendes, 2018, p. 484). Esses auxílios fazem parte do rol das tecnologias assistivas.

A Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), no ano de 2019, levantou que 17,63 milhões de brasileiros, acima de 2 anos de idade, possui algum tipo de deficiência. Os resultados do PNS ainda destacaram que existem diferenças relevantes de instrução entre as pessoas com deficiência e sem deficiência, bem como no nível de ocupação laboral, demonstrando ser um público ainda com desvantagens competitivas.

No recorte da pesquisa sobre PcDV, eles representam 3,4% da população brasileira, sendo quase 7 milhões de brasileiros no ano de 2019. Em relação à força de trabalho, a grande maioria se encontra desocupada ou fora da força de trabalho e, em relação à escolaridade, uma pequena parcela possui curso superior ou ensino médio completo. Esses dados estão apresentados na Figura 1.

Figura 1.

Recorte sobre trabalho e instrução de PcDV no PNS-2019.



Fonte: Modificado de IBGE (2021).

Para concursos públicos no Brasil, onde existe percentual de vagas já garantidos por lei (Brasil, 1990), observando que as funções pretendidas sejam compatíveis com a deficiência que possuem, o Art. 4º do Decreto 3.298/1999 (Brasil, 1999) considera a pessoa com deficiência visual aquela que possui:

III - 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 600; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

Embora as cotas do último concurso público do TJPE já contemplassem as pessoas com visão monocular, seguindo a Súmula nº 377 do Superior Tribunal de Justiça (STJ, 2009), a Lei

nº 14.126 (Brasil, 2021) veio a concretizar os direitos das pessoas com deficiência em apenas um olho para todos os benefícios já anteriormente alcançados. O impedimento deve ser reconhecido, quando necessário, a partir da avaliação biopsicossocial recomendada pelo Estatuto da Pessoa com deficiência (Brasil, 2015).

A importância da educação para as PcDV

A socialização das pessoas com deficiência tem evoluído com o tempo e uma das formas mais eficazes de fazê-lo é por meio da educação inclusiva (Medeiros & Queiroz, 2018). A educação é fundamental para a construção dos valores e do comportamento que regem uma sociedade, se configurando como um pré-requisito para se alcançar os outros direitos (Maroubó & Mello, 2019). Além do preparo social, um outro ponto de dificuldade para inserção da pessoa com deficiência no trabalho são as barreiras encontradas no processo de formação e qualificação profissional (Tanaka & Manzini, 2005). A baixa escolaridade prejudica a capacitação profissional (Souza-Silva et al., 2012) e as políticas de inclusão escolar objetivam exatamente diminuir a desigualdade escolar das pessoas com deficiência e aumentar a chance de inserção delas no mercado de trabalho (Pontes et al., 2020).

A educação social está relacionada com a atividade laboral e a formação integral da personalidade. As desigualdades sociais estão mais ligadas à desigualdade econômica que as incapacidades biológicas. Receber, quando criança, uma educação que permita ampliação do seu desenvolvimento cultural e psíquico, favorece a educação social laboral para um futuro de participação ativa na dimensão do trabalho e nas formas de colaboração coletiva, dentro de um pensamento de trabalho como princípio educativo. A atividade laboral propicia a participação na transformação social (Dainez & Freitas, 2018). Existe estreita relação entre a educação inclusiva e a inclusão laboral. O convívio permitido entre pessoas com e sem deficiência, quebra barreiras atitudinais e desmistifica o preconceito e a discriminação favorecendo a inclusão. O ambiente competitivo, com exigência de competências cada vez mais especializadas e pouco adaptado às características das pessoas com deficiência, não demonstra ser muito convidativo (Neves-Silva et al., 2015). Sendo assim, “a qualificação profissional da pessoa com deficiência nem sempre encontra eco na sua inserção laboral” (Rodrigues & Coutinho, 2015, p. 71).

A grande maioria das ofertas de cargos nas organizações possui como pré-requisito a educação escolar. A baixa escolaridade das PcD é um dos argumentos mais utilizados para o não cumprimento da Lei da cota (Oliveira et al., 2017). Da mesma forma que a baixa qualificação profissional está diretamente relacionada com a baixa remuneração salarial (Neves-Silva et al., 2015). Geralmente, as capacitações dentro das empresas, quando acontecem, se preocupam mais com o número de PcDs treinados, que com a qualidade do treinamento, configurando uma estatística para divulgação (Zhong-Ming et al., 2021).

Em contraponto, o aumento da escolaridade é fator que aumenta a probabilidade de emprego formal, independente da deficiência (Thomasi et al., 2018). A pessoa com deficiência que conclui o ensino superior aumenta o salário em mais de 200%, o que demonstra que a dificuldade para se conseguir melhores oportunidades de trabalho está diretamente ligada à educação e a qualificação profissional (Becker, 2019). A inclusão laboral encontra alicerce na educação sistêmica (Maroubo & Mello, 2019). As empresas justificam a baixa contratação de PcD, alegando falta de mão de obra qualificada, levando a busca da inserção no mercado de trabalho de maneira informal, complementando a renda, na maioria das vezes, com o Benefício de Prestação Continuada fornecido pelo Governo Federal (Thomasi et al., 2018). Logo, a família, a escola e as organizações laborais são diretamente responsáveis pelas oportunidades oferecidas para a PcD, e a situação educacional é condicionante para a inclusão e permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (Rodrigues & Coutinho, 2015). Como colocou Silva (2017), a educação formal é parte do processo de mudança do paradigma.

A pesquisa de Gonçalves et. al. (2015), constatou grande percentual de PcD com uma trajetória escolar incompleta, demonstrando as carências educacionais vivenciadas por essas pessoas. Poucos conseguem continuar na sua formação escolar, conseguir formar-se em uma profissão e ainda capacitar-se nas diversas competências comportamentais e tecnológicas cada vez mais exigidas. Ainda recaem em outra luta para continuar vencendo barreiras: competir em um modelo econômico capitalista saturado, que tem o conceito de que uma pessoa com deficiência não é tão produtiva quanto uma pessoa sem deficiência. O que acontece é que, mesmo com uma qualificação profissional, a pessoa com deficiência encontra dificuldades em garantir um espaço no mercado de trabalho (Neves-Silva et al., 2015).

Silva (2017) expõe que a melhoria da qualidade da informação e um maior acesso a dados para leitura, nas mais diversas áreas, tem como grande aliada a rede mundial de computadores. Dessa forma, a informática se configura aliada à inclusão.

Sobre a necessidade de uma formação continuada, Muthambe (2021) ressaltou que, para que a PcDV tenha domínio da sua formação é necessário que se disponibilize informações acessíveis, recursos materiais adequados e/ou em formato acessível e instrutores com formação na matéria de atendimento a esse público.

Protagonismo da carreira das PcDV

“Por meio do trabalho é que o homem se sente pertencente ao seu grupo e como sujeito, produto e produtor da história” (Souza-Silva et al., 2012, p. 31). Na antiguidade “o homem valia pelo que produzia” (Silva, 2017, p. 26). A fonte de renda torna as pessoas independentes e é exercendo seus direitos e deveres, que as pessoas são respeitadas como cidadãs. Para a pessoa com deficiência, os ganhos vão além do poder de consumo, além de outras necessidades pessoais. Entretanto, o sentimento de pertencimento à sociedade, a identidade pessoal e a autonomia são valores que sustentam a existência de uma PcD (Oliveira et al., 2017).

A sustentabilidade da inserção laboral da pessoa com deficiência visa reduzir o assistencialismo, pois o próprio assistencialismo se ancora no princípio da improdutividade social (Rodrigues & Coutinho, 2015; Dainez & Freitas, 2018). No âmbito da responsabilidade social das empresas, é preciso reforçar a relação entre o retorno financeiro e o valor moral perante a sociedade (Hipólito, 2016). Esse pensamento deve refletir o que preceitua a Constituição Federal do Brasil de 1988, que menciona direito ao trabalho e não à renda, onde se pode sugerir que o trabalho oferece mais que um sustento proporcionando convivência social e melhoria da autoestima (Oliveira et al., 2017). “Pessoas com deficiência remuneradas movimentam a economia como qualquer outra parcela da população” (Oliveira et al., 2017, p. 139). A Organização Mundial de Saúde (OMS, 2011) reconheceu que as pessoas com deficiência têm menos acesso à educação e oportunidade de trabalho ficando mais vulneráveis à condição de pobreza do que as pessoas sem deficiência.

A Lei Orgânica da Assistência Social (Brasil, 1993) garante à PcD, o direito ao Benefício da Prestação Continuada (BPC), visando transferência de renda para as pessoas incapacitadas para o trabalho, e tem o grande objetivo de tirar essas pessoas da vulnerabilidade social. Mesmo tendo caráter assistencialista, o BPC procura proteger a pessoa com deficiência da pobreza extrema, quando a ela não é dada a oportunidade de instrução para conseguir empregos para se autossustentarem. Ao se inserir no mercado de trabalho, o BPC é suspenso, podendo ser reavido em caso de perda do emprego, para garantia do sustento (Rodrigues & Coutinho, 2015).

Diante de tantas barreiras encontradas para a inclusão laboral, algumas pessoas optam pelo BPC, temendo o preconceito. Porém outras, mesmo com as barreiras, encaram o mercado por entenderem que o trabalho agrega outros ganhos à vida além do financeiro, buscando sentimento de utilidade, socialização, autorrespeito e identidade (Neves-Silva et al, 2015). Logicamente, existe o pensamento de que a PcD prefere o BPC do que enfrentar o mercado de trabalho, porém, incentivando o contrário e mantendo a segurança, como exposto no parágrafo anterior, a legislação permite que, a qualquer momento, quando da perda do emprego, possa se voltar o recebimento do benefício (Oliveira et al., 2017).

Ao se inscrever em um concurso público, a PcDV deve comprovar sua escolaridade e informar sua opção pelo uso de tecnologia assistiva. Ressalta-se que, a concorrência no concurso público não escolhe a pessoa com deficiência pelo seu tipo, como observado no mercado de trabalho, onde as pesquisas demonstram favorecimento na escolha por pessoas onde o ambiente não necessita ou necessita de poucas adaptações (Barros & Ambiel, 2020).

Outro ponto a se destacar é que, destinar tarefas mecanizadas e repetitivas às PcDV é colocá-las numa posição de menor capacidade (Rocha, 2018). Falar em inclusão laboral pressupõe a garantia de que “todas as pessoas possam exercer plenamente, dentro de suas limitações, o trabalho proposto” (Silva, 2017, p. 85).

Gestão da diversidade, benefício de mão dupla

A inclusão deve ser bilateral e o novo paradigma deve ter um pensamento de equiparação de oportunidades (Araújo, 2015). A inclusão social evoluiu para a inclusão laboral e para a consequente gestão da diversidade nas organizações de trabalho (Carvalho-Freitas, 2007).

A importância da diversidade dentro das organizações com significativos ganhos para empresa, propicia aos funcionários sem deficiência o contato com as dificuldades e potencialidades das PcD (Hammes & Nuernberg, 2015). A perspectiva da diversidade se configura tanto como um desafio como uma oportunidade de revisar processos de trabalho. Para os autores, a inclusão da pessoa com deficiência traz grandes reflexos no convívio social.

A partir da Lei de cotas, uma nova competência cresceu nas organizações: gerir o trabalho das pessoas com deficiência. Com os diversos tipos de deficiência nas mais variadas intensidades, a necessidade de adequação do ambiente e das práticas de trabalho vieram à tona. Barreiras físicas, de comunicação e atitudinais devem ser removidas para que o preconceito da falta de competência laboral não se estabeleça (Carvalho-Freitas et al., 2010; Tanaka & Manzini, 2005). “Busca-se aceitação da diferença como força de potência de sua ação.” (Rocha, 2018, p. 142).

Receber informações sobre deficiências, conviver com e interagir com esse universo, proporciona a desconstrução de preconceitos que somente tem a agregar ao ambiente de trabalho (Oliveira et al., 2017). Entender como as pessoas com deficiência são vistas dentro das organizações é um grande passo para assegurar uma gestão da diversidade realmente inclusiva (Carvalho-Freitas, 2007).

Ainda que de maneira compulsória, a gestão da diversidade foi se inserindo e proporcionando novos aprendizados quando, ao forçar o convívio demandou a revisão de vários procedimentos e costumes (Oliveira et al., 2017). Os mesmos autores colocaram que, todos saem ganhando com a contratação de pessoas com deficiência, pois elas possuem experiência de vida diferentes e as adversidades as quais elas precisam passar para chegar ao mercado de trabalho trazem ideias diferentes para os desafios das empresas. Trata-se de uma mudança cultural de perceber os ganhos do valor das diferenças e voltar o foco para as competências da pessoa e não para a deficiência. Assim, o reflexo no convívio social é proporcionar o respeito aos direitos de todas as pessoas indistintamente (Hammes & Nuernberg, 2015).

O investimento na educação, nas transformações das relações de trabalho e nas políticas públicas são condicionantes para o processo de inclusão, onde a discriminação ainda é o mais forte valor e pressupõe mudança de comportamento social (Hipólito, 2016). É preciso romper as barreiras da desigualdade e da exclusão (Rocha, 2018).

Nas palavras de Silva (2017, p. 106) “ao incluir, exige-se que os dois lados, sociedade e o incluído, revistem seus conceitos e modelos. Esse processo garantirá a aprendizagem e a

participação igualitária na pós-modernidade, na qual o mundo é plural, sem a delimitação de papéis ou territórios, para os deficientes ou não deficientes.”

“Nada sobre nós, sem nós”

Um ambiente efetivamente inclusivo precisa ser pró-ativo quando às questões das PcDV e, se fundamentar no lema internacionalmente difundido “Nada sobre nós sem nós”. Como explica Sasaki (2011), é necessário que qualquer ação que poderá envolver pessoas com deficiência, deverá ter a participação plena dessas pessoas. Segundo Machado (2019), esse lema ressalta a importância do exercício da empatia.

Depois de muita luta para conquistar a atenção e espaço na sociedade, identificando a importância da participação ativa das pessoas com deficiência para quaisquer coisas que sejam relativas a elas, esse lema conclama que, apesar da boa vontade das pessoas sem deficiência, é de suma importância que as definições sejam feitas junto com as pessoas que serão impactadas (Sasaki, 2011). Assim, sempre que houver a necessidade de definir quaisquer leis, projetos, mobiliários, equipamentos ou sistemas, mesmo seguindo todas as cartilhas de boas práticas, deve-se garantir a participação plena das próprias pessoas com deficiência, envolvendo-os nessas definições.

A voz ativa, necessária para a luta por seus direitos, se configura como um elemento para trabalhar o desconhecimento que a sociedade tem sobre a pessoa com deficiência (Rodrigues & Silva, 2017). Silva e Santana (2020, p. 234) argumentaram que “a participação efetiva dos colaboradores com deficiência visual demonstra o quanto tal público tem interesse em colaborar com pesquisas que procuram melhorias para a sua relação com o mundo”. Reforçando um mundo justo e sustentável, “a Agenda 2030 requer uma abordagem participativa e inclusiva na qual todas as partes interessadas, incluindo as pessoas com deficiências, estejam engajadas” (ONU, 2018. P.2).

Considerações Finais

Uma sociedade sustentável deve se pautar não apenas na preocupação com um meio-ambiente viável às vidas futuras no planeta, mas também com a igualdade entre as pessoas independente de cultura, raça, gênero, idade ou capacidades físicas e mentais.

Ser pessoa com deficiência visual é uma característica do indivíduo e não condiciona sua competência. É necessário transpor as barreiras à inclusão, oportunizando educação e acesso ao conhecimento para que as pessoas com deficiência visual possam continuamente se capacitar e exercer suas potencialidades, demonstrando suas capacidades e competências nos ambientes de trabalho.

Embora aquém do desejado, o mercado de trabalho tem absorvido cada vez mais pessoas com deficiência visual para compor seus quadros de colaboradores, observando o

potencial que essa categoria oferece de agregar valor produtivo às mais diversas áreas. A Gestão da Diversidade nas organizações se debruça sobre a importância e os ganhos em agregar pontos de vistas diferentes e de, especialmente, aprender com as diferenças.

A garantia de oportunidades para uma vida produtiva economicamente, politicamente e emocionalmente saudável a todas as pessoas, depende de um pensamento articulado entre o desenvolvimento social, a sustentabilidade e a inclusão. Pensar em inclusão e acessibilidade nas organizações é um caminho sem volta, agrega benefícios às equipes e colabora para o desenvolvimento de uma sociedade justa e igualitária.

É necessário fomentar mais estudos sobre a inclusão da pessoa com deficiência visual no ambiente laboral, com o objetivo de pensar, melhorar e divulgar o tema.

REFERÊNCIAS

- Araújo, E. H. S. (2015). *Acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência na faculdade de direito da UFBA*. Dissertação (Mestrado em Estudos Interdisciplinares) – Universidade Federal da Bahia, Salvador. <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/20772>
- Barros, L. O. & Ambiel, R. A. M. (2020). “Não tem nada para fazer lá”: trabalho e pessoas com deficiência visual. *PSICO*, 51 (1), 1-12 <http://dx.doi.org/10.15448/1980-8623.2020.1.31320>
- Becker, K. L. (2019). Deficiência, emprego e salário no mercado de trabalho brasileiro. *Estudos Econômicos*, 49 (1), 39-64. <http://dx.doi.org/10.1590/0101-41614912klb> .
- Borges, J. A. S. (2014). *Sustentabilidade & Acessibilidade: Educação Ambiental, inclusão e direitos da pessoa com deficiência – práticas, aproximações teóricas, caminhos e perspectivas!* Brasília: OAB Editora.
- Borges, W. F. & Mendes, E. G. Usabilidade de aplicativos de tecnologia assistiva por pessoas com baixa visão. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 24 (4), 483-500. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382418000500002>
- Brasil. (1999). Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. *Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências*. Brasília, DF: Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm.
- Brasil. (1993). Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993. *Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências (Lei Orgânica da Assistência Social)*. Brasília, DF: Presidência da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8742.htm.
- Brasil (2000). Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. *Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências (Lei da Acessibilidade)*. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm.
- Brasil (2015). Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. *Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)*. Brasília, DF: Presidência da República. <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/205855325/lei-13146-15>
- Brasil (2021). Lei nº 14.126, de 22 de março de 2021. *Classifica a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual*. Brasília, DF: Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos2019-2022/2021/Lei/L14126.htm.

- Cardoso, E. & Silva, T. L. K. (2010). Recursos para Acessibilidade em Sistemas de Comunicação para Usuários com Deficiência. *Design & Tecnologia*, 1 (02), 8-21. <https://doi.org/10.23972/det2010iisso2pp8-21>.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2007). *A Inserção de Pessoa com Deficiência em Empresas Brasileiras – Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho*. 2007. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/CSPO-72UKVU>.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2009). Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, 13, 121-138. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552009000500009>.
- Carvalho-Freitas, M. N., Toledo, I. D., Nepomuceno, M. F.; Suzano, J. C. C. & Almeida, L. A. D. (2010). Socialização Organizacional de Pessoas Com Deficiência. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, 50 (3), 264-275. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902010000300003>
- Conde, A. J. M. (2016). *Definição de cegueira e baixa visão*. IBC – Instituto Benjamin
- Dainez, D. & Freitas, A. P. (2018) Concepção de educação social em Vigotski: apontamentos para o processo de escolarização de crianças com deficiência. *Horizontes*, 36 (3), 145-156. <https://doi.org/10.24933/horizontes.v36i3.685>.
- Estevão, M. (2017). Um olhar sobre a deficiência visual. *IBC – Instituto Benjamin Constant*. <http://www.ibc.gov.br/fique-por-dentro/cegueira-e-baixa-visao> Acesso em 05/10/2021
[Acesso em 05/10/2021](http://www.ibc.gov.br/fique-por-dentro/cegueira-e-baixa-visao)
- Figueiredo, J. R. M. (2018). Um universo entre outros dois: reflexão sobre a baixa visão. *IBC - Instituto Benjamin Constant*. <https://www.gov.br/ibc/pt-br/centrais-de-conteudos/fique-por-dentro/um-universo-entre-outros-dois>
- Gonçalves, T. G. G. L., Meletti, S. M. F. & Santos, N. G. (2015). Nível instrucional de pessoas com deficiência no Brasil. *Crítica Educativa*, 1, 24-39. <http://dx.doi.org/10.22476/revcted.v1i2.37>
- Hammes, I. C. & Nuernberg, A. H. (2015). A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(3), 768-780. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703000212012>
- Hipólito, M. C. V. (2016). *Sentidos atribuídos por pessoas com deficiência em relação a qualidade de vida no trabalho*. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas. <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/305356>
- IBGE (2021). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa nacional de saúde: 2019*. Rio de Janeiro: Ministério da Economia. <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101846.pdf>
- Leme, R. S. & Fontes, S. C. (2017). Da integração à inclusão social: o estatuto das pessoas com deficiência e a concretização da inclusão pelos direitos assegurados. *Revista Jurídica da FA7*, 14 (1), 89-107. <https://doi.org/10.24067/rjfa7:14.1:261>.
- Maroubo, F. P. & Mello, S. S. F. (2019). Educação Sistêmica como Instrumento de Inclusão Do Trabalhador: Um Novo Olhar Sobre o Ambiente Laboral à Luz das Leis de hierarquia e Pertencimento (Hellinger). In J. C. Martins, J. B. Q Paschoalino & Z. M. C. Montal (Orgs.). *Trabalho digno, educação e inclusão social* (pp. 280-304). Belo Horizonte: Arraes editores.
- Medeiros, M. M., & Queiroz, M. J. (2018). TICS na educação: o uso de software livre na promoção da acessibilidade. *Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica*, 1(14). <https://doi.org/10.15628/rbept.2018.6875>
- Muthambe, A. V. (2021). Práticas e experiências na formação e inclusão laboral da pessoa com deficiência visual: caso as Instituições de Ensino Superior em Moçambique. In E. A. Santos Jr,

- L. P. S. Braga & M. N. Mello (Orgs.). *Conectando Conhecimentos* (pp. 80-91). – Rio de Janeiro: Instituto Benjamin Constant. https://www.gov.br/ibc/pt-br/pesquisa-e-tecnologia/publicacoes-do-ibc-1/livros_pdf/anexos/conectando-conhecimentos_vol_ii_.pdf
- Neves-Silva, P., Prais, F. G. & Silveira, A. M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: Cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde coletiva* [online], 20 (8), 2549-2558. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>.
- Novak, M. F. C. (2015). A importância da acessibilidade e inclusão de deficientes físicos nas Escolas. 2015. Monografia (Especialização Educação em Direitos Humanos) – Universidade Federal do Paraná, Irati. <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/45352/R%20-%20E%20-%20MARIA%20FERNANDA%20COSTA%20NOVAK.pdf>.
- Oliveira, J. (Anfitrião). (04 de junho de 2021). Diferença entre Cegueira, Baixa Visão e Visão Monocular [Podcast em áudio]. Fale *CEaD-IBC!* <https://anchor.fm/falaceadibc/episodes/Diferena-entre-Cegueira--Baixa-Viso-e-Viso-Monocular-e1263jb>
- Oliveira, L. C., Cavalli, V. T. & Guidugli, S. T. (2017). Política pública de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: algumas considerações sobre sua formulação, implementação e avanços de 1991 até 2015. Planejamento e políticas públicas, 48. <https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/623>.
- OMS (2011). Organização Mundial da Saúde. Relatório mundial sobre a deficiência. (Lexicus Serviços Linguísticos, Trad.). São Paulo: Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf;jsessionid=04618434FE154FE3F4FoBA9F9DE53BD7?sequence=4
- Pontes, R. P., Salvini, R. R. & Silva, M. M. C. (2020). Educação especial e inclusão social na trajetória escolar e laboral para pessoas com deficiência no Brasil. *Pesquisa e planejamento econômico*, 50 (1). <http://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/view/2083/1298>.
- Porto, R. M. A. B. (2014). Inclusão digital: um caminho para inclusão social. *Ciência da Informação*, 43 (2), 298-309. <http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/1411>.
- Rocha, R. M. S. V. C. (2018). *Deficiência visual: perspectivas e desafios da acessibilidade ao mundo laboral*. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Universidade do Vale do Rio dos Sinos. São Leopoldo, RS. <http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/9857>
- Rodrigues, G. F. & Coutinho, K. S. (2015). Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiência no Brasil e na Espanha: aproximações e distanciamentos. *Informática na educação: teoria & prática*, 18 (2). <https://doi.org/10.22456/1982-1654.53435>.
- Rodrigues, M. L. B. & Silva, R. F. C. (2017). Do trabalho das pessoas com deficiência: nada sobre nós, sem nós. *Administração de Empresas*, 16 (17), 69-88. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.5410528>.
- Sá, E. D., Campos, I. M. & Silva, M. B. C. (2007). Inclusão escolar de alunos cegos e com baixa visão. In Sá, E. D., Campos, I. M. & Silva, M. B. C. Atendimento educacional especializado em deficiência visual (13-38). Brasília, DF: Gráfica e Editora Cromos.
- Sasaki, R. K. (2011). *Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão*. Bengala Legal. <http://www.bengalalegal.com/nada-sobre-nos>.
- Silva, L. A. (2017). *Pessoas com deficiência: trajetórias sociais e políticas*. Edição Kindle.
- Silva, W. P., Mól, G. S. & Santana, R. O. (2020). O uso da ferramenta formulários do google para pesquisas com pessoas com deficiência visual. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 8 (17), 221-235. <http://dx.doi.org/10.33361/RPO.2020.v.8.n.17.250>

- Souza-Silva, J. R., Diegues, D. & Carvalho, S. G. (2012). Trabalho e deficiência: reflexões sobre as dificuldades da inclusão social. *Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento*, 12 (1), 27-33.
https://www.mackenzie.br/fileadmin/OLD/47/Graduacao/CCBS/Pos-Graduacao/Docs/Cadernos/Volume_11/Editorial_2011-1.pdf.
- STJ (2009). Superior Tribunal de Justiça. *Súmula nº 377*, de 22 de abril de 2009. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 05 de maio de 2009.
https://www.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2013_34_capSumula377.pdf
- Tanaka, E. D. O. & Manzini, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11 (2), 273-294.
<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382005000200008>
- Thomazi, K, Teixeira, G. S., Ribeiro, F. G. & Barbosa, M. N. (2018). Empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise para o mercado de trabalho brasileiro a partir dos Censos 2000 e 2010. *Ensaios FEE*, 38 (4), 823-852.
<https://revistas.dee.spgg.rs.gov.br/index.php/ensaios/article/view/4004>.
- WHO (2019). World Health Organization. *World report on vision*. Geneva: World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241516570>
- Zhong-Ming, G., Ren-Xing, C. Wei-Zhong, T. & Yu, C. (2021). Why strong employment support for persons with disabilities has not brought about positive outcomes? A qualitative study in mainland China. *Children and Youth Services Review*, 121.
<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105839>.