

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS  
ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE  
EMPRESAS  
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

**DEFICIENTES VISUAIS NAS ORGANIZAÇÕES: A EXCLUSÃO NO PROCESSO  
DE INCLUSÃO**

**VANESSA SILVA PEREZ**

Rio de Janeiro  
2013

**VANESSA SILVA PEREZ**

**Deficientes visuais nas organizações: a exclusão no processo de inclusão**

Dissertação apresentada à Escola Brasileira  
de Administração Pública e de Empresas da  
Fundação Getúlio Vargas, como requisito  
para obtenção do título de mestre em  
Administração

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Sylvia Constant Vergara

Rio de Janeiro  
2013

Perez, Vanessa Silva

Deficientes visuais nas organizações : a exclusão no processo de inclusão /  
Vanessa Silva Perez. - 2013.

73 f.

Dissertação (mestrado) - Escola Brasileira de Administração Pública e de  
Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa.

Orientadora: Sylvia Constant Vergara.

Inclui bibliografia.

1. Deficientes visuais. 2. Discriminação contra os deficientes. 3. Discriminação  
no emprego, 4. Inclusão social. 5. Exclusão social. I. Vergara, Sylvia Constant,  
1936- . II. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Centro de  
Formação Acadêmica e Pesquisa. III. Título.

CDD – 331.591

**VANESSA SILVA PEREZ**

**DEFICIENTES VISUAIS NAS ORGANIZAÇÕES: A EXCLUSÃO NO  
PROCESSO DE INCLUSÃO**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Administração da Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas para obtenção do grau de Mestre em Administração.

Data da defesa: 06/06/2013

Aprovada em: 06/06/2013

**ASSINATURA DOS MEMBROS DA BANCA EXAMINADORA**



---

**Sylvia Constant Vergara**  
Orientador (a)



---

**Paulo Roberto de Mendonça Motta**



---

**Alessandra de Sá Mello da Costa**

## AGRADECIMENTOS

A Deus, Aquele que não me abandonou em nenhum momento, proporcionando saúde e serenidade para desenvolver essa pesquisa da melhor forma. Aos meus santos de proteção, São Judas Tadeu, São Francisco de Assis e Santo Antônio, que ouviram atentos minhas orações.

À minha mãe Marilza, que teve muita paciência e me apoiou desde o início e ao meu pai Pedro, que mesmo não estando mais entre nós, mostrou-se fundamental por sempre ter incentivado meus estudos, não importando o que acontecesse. À minha irmã Valéria, por todo o apoio desde a minha entrada na universidade. À Sofia, pelo afago nos dias difíceis.

Ao meu noivo Ulisses, que esteve ao meu lado e soube lidar com todos os meus momentos de angústia e noites sem dormir com muito carinho e amor.

Ao meu quase irmão, Paulo Vicente, que me fez enxergar no mestrado uma bela possibilidade e a carreira acadêmica como um promissor caminho a ser seguido.

À minha orientadora professora Sylvia Vergara, que desde o início apoiou a ideia de um tema não muito atraente no âmbito acadêmico, porém de enorme importância social.

Ao professor Arthur Irigaray, que favoreceu meu encontro com a Sylvia e que contribuiu de forma significativa para que esse tema pudesse ser abordado.

Aos professores da EBAPE que me ensinaram muito mais do que teorias acadêmicas, em especial aos professores Alexandre Faria, Ana Guedes, Eduardo Ayrosa e Paulo Emílio. Apresentaram aulas que ficarão para sempre em minha história acadêmica.

À Celene, por todo o carinho e ajuda ao longo da minha trajetória na EBAPE.

À minha gerente Marluce, que desde o início lutou pela minha permanência na empresa e sempre acreditou no meu desempenho, apesar do pouco tempo dentro da organização.

À minha coordenadora Débora, que me acompanhou na fase final da dissertação, mas sempre me deu muito apoio e carinho. Obrigada pela confiança!

À Diretoria de Pessoas, em especial à equipe de Desenvolvimento e Gestão, que me ajudou a conciliar as duas atividades da melhor forma.

À Catarina Amaral e as pessoas com deficiência que conheci no último ano e que me ajudaram a compreender melhor o universo da deficiência e me fizeram uma pessoa melhor.

A todos os meus amigos, que ouviram minhas angústias e tiveram menos tempo comigo nesse último ano em função da dissertação, mas me apoiaram da mesma forma.

“Suponho que me entender não é uma questão de inteligência  
e sim de sentir, de entrar em contato...  
Ou toca, ou não toca.”  
(Clarice Lispector)

## RESUMO

O presente estudo objetivou identificar como ocorre o processo de inclusão e exclusão do deficiente visual nas organizações, considerando tal deficiência como a mais representativa das deficiências no país. Apesar desse dado, os profissionais cegos são os que possuem menor índice de contratação pelas empresas, que optam por pessoas que possuem as chamadas “deficiências leves” para compor seu quadro de funcionários. Os deficientes visuais sofrem pelo estereótipo de incapacidade que carregam ao longo da história, mesmo com a presença da Lei de Cotas. Para a construção do estudo foi realizada uma pesquisa de campo, que contou com entrevistas semiestruturadas e observação participante. A conclusão a que se chegou sobre o processo de inclusão do deficiente visual, é que este ocorre praticamente no discurso dos representantes de RH das empresas, sendo visível a preferência de contratação de pessoas com deficiências consideradas “leves”, apesar do número de profissionais cegos disponíveis. O estereótipo de incapacidade laborativa aparece ligado a esse processo de exclusão do cego, que demonstra ocorrer por desconhecimento acerca da deficiência visual. Novas construções foram encontradas, como o estereótipo oriundo do próprio cego e também do direcionamento que instituições importantes apresentam para o desenvolvimento de deficientes visuais, que podem afetar de forma significativa a forma como se relacionam com os videntes.

**Palavras-chave:** Estereótipo, deficiência visual, inclusão, exclusão.



## ABSTRACT

This study aimed to identify how the process occurs inclusion and exclusion of visually impaired people in organizations, considering such disabilities as the most representative of the deficiencies in the country. Despite this fact, the blind professionals are those with the lowest rate of employment in enterprises that opt for people who have so-called "minor deficiencies" to compose its staff. Visually impaired people suffer the stereotype of disability that carry throughout history, even with the presence of the Quota Law. For the construction of the study was a field study, which included semi-structured interviews and participant observation. The conclusion was reached on the inclusion process of the visually impaired, is that this is virtually the discourse of HR representatives of companies, being visible preference for hiring people with disabilities considered "light" despite the number of professional blind available. The stereotype of working disability appears linked to the process of exclusion of the blind, demonstrates that occur due to ignorance about the visually impaired. New constructions were found, as the stereotype originated from the blind and also the direction major institutions that have for the development of the visually impaired, which can significantly affect how they relate to the seers.

**Keywords:** Stereotype, visual impairment, inclusion, exclusion.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ADA - AMERICANS WITH DISABILITIES ACT

ADVERJ - ASSOCIAÇÃO DOS DEFICIENTES VISUAIS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

IBC - INSTITUTO BENJAMIN CONSTANT

IBDD - INSTITUTO BRASILEIRO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIENCIA

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

PcD – PESSOA COM DEFICIÊNCIA

RH – RECURSOS HUMANOS

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>O PROBLEMA</b> .....	10
1.1	Introdução.....	10
1.2	Relevância.....	11
1.3	Delimitação do estudo.....	12
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	14
2.1	Legislação sobre deficiência.....	14
2.2	O processo de discriminação e preconceito nas organizações.....	15
2.3	Estigma e estereótipo do deficiente visual no mercado de trabalho.....	18
2.4	A problemática do deficiente visual no contexto brasileiro.....	22
2.5	O Instituto Benjamin Constant.....	25
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA DA PESQUISA</b> .....	26
3.1	Tipo de pesquisa.....	26
3.2	Universo e amostra.....	26
3.3	Coleta de dados.....	32
3.4	Tratamento dos dados.....	33
3.5	Limitações da pesquisa.....	33
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO</b> .....	34
4.1	Cenário de empregabilidade dos deficientes visuais no Rio de Janeiro .	34
4.2	Estereótipos vivenciados pelos deficientes visuais e sua ligação com o desconhecimento sobre a deficiência.....	41
4.3	Acessibilidade.....	48
4.4	Mudanças na legislação.....	51
4.5	Estereótipos oriundos dos deficientes visuais.....	55
4.6	A atuação do Instituto Benjamin Constant.....	58
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	61
5.1	Considerações finais.....	61
5.2	Sugestões para pesquisas futuras.....	63
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	65
	<b>APÊNDICE</b> .....	70

## 1 O PROBLEMA

### 1.1. Introdução

Segundo os dados da Organização das Nações Unidas (ONU), em torno de 10% da população mundial (650 milhões de pessoas) possuem algum tipo de deficiência. Essas pessoas são consideradas a maior minoria do mundo (ONU, 2012). Apesar de tamanha expressão quantitativa, a grande realidade para esse grupo é a extrema dificuldade em possuir uma atividade regular no mercado de trabalho.

No Brasil, alguns mecanismos foram criados para minimizar essa questão, como a Lei 8.213/91, tornando-se famosa como “Lei de Cotas” (IBDD, 2012). Por essa ação, o país foi apresentado no relatório da Organização Mundial de Saúde (OMS) com um desenvolvimento favorável de ações de empregabilidade nos últimos anos (OMS, 2012). Embora a lei venha com o intuito de favorecer o ingresso de pessoas com deficiência na organização, os estudos relacionados apontam a falha em não assegurar que todos os tipos de deficiência sejam incluídos (RIBEIRO e CARNEIRO, 2009), pois as empresas de forma discriminatória contratam somente pessoas com deficiência que exijam menor esforço de adaptação, deixando poucas possibilidades aos deficientes auditivos, visuais e intelectuais (BEZERRA e VIEIRA, 2011).

De acordo com o relatório da OMS, estima-se que 161 milhões de pessoas tenham deficiência visual. Destas, 90% vivem em países em desenvolvimento como o Brasil (OMS, 2012). Neste, analisando os dados do Censo de 2000 e 2010 (IBGE, 2012), verifica-se que o número de deficientes visuais é o maior entre as pessoas que apresentam alguma deficiência. Apesar de número tão representativo, a alocação de deficientes visuais nas organizações privadas é pouco expressiva. Há uma busca no mercado por profissionais que possuam deficiência, não exijam nenhum tipo de adaptação e não impliquem perda da produtividade, daí sendo gerada prioridade na contratação de pessoas com deficiência física parcial (RIBEIRO e CARNEIRO, 2009), conhecida comumente como “deficiência leve” (IBDD, 2008). Tal situação pôde ser percebida após um trabalho extenso realizado pela autora em uma organização para a implantação de um programa de pessoa com deficiência. Por meio do *benchmarking* realizado com diversas empresas que já

possuem um programa estruturado, a escolha de profissionais com as tais “deficiências leves” foi constatada e motivou esse estudo.

Não há consenso sobre os motivos de exclusão de pessoas com deficiência, em especial sobre o deficiente visual. Alguns autores expõem acerca das dificuldades de adaptação das áreas de trabalho, alegadas pelas empresas (CARVALHO-FREITAS, 2009; RIBEIRO e CARNEIRO, 2009) e há outros estudos que apresentam o desconhecimento das organizações sobre a capacidade laborativa das pessoas com deficiência (ANACHE, 1996; BAHIA e SCHOMMER, 2010; CARVALHO-FREITAS, 2009).

Esse levantamento teórico inicial norteou o estudo para investigar o seguinte problema: como ocorre o processo de inclusão e exclusão do deficiente visual nas organizações? Respondê-lo foi, portanto, o objetivo final da pesquisa.

Acerca dos objetivos intermediários, foi possível elencar três:

- Analisar os estereótipos e estigmas para melhor compreensão do processo de exclusão, já que a literatura apresenta a pessoa com deficiência carregando o estereótipo de incapacidade (KREFTING e BRIEF, 1976; TANAKA e MANZINI, 2005).
- Entender a relação do estereótipo com o desconhecimento sobre a capacidade produtiva dos deficientes visuais.
- Identificar o impacto da Lei de Cotas nas contratações de deficientes visuais.

## **1.2. Relevância**

É possível identificar tanto relevâncias teóricas quanto práticas para o desenvolvimento do presente estudo. No que tange à relevância teórica, o levantamento realizado por Carvalho-Freitas e Marques (2010) apontou 23 estudos brasileiros que expõem a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porém sem a especificação por deficiência.

Um estudo realizado no Brasil sobre o estado da arte da pesquisa sobre a profissionalização de deficientes mostra que a deficiência mais estudada é a intelectual (BEZERRA e VIEIRA, 2011), mantendo um espaço em aberto para contribuições sobre as demais deficiências (MENDES, NUNES, FERREIRA et al.,

2004). Outra revisão de literatura que trata de orientação profissional para deficientes, aponta que em estudos brasileiros as deficiências múltiplas foram as mais abordadas, tendo apenas dois deles sobre deficiência visual (IVATIUK e YOSHIDA, 2010).

De forma geral, há poucos estudos que tratam sobre o deficiente visual e sua relação com o mercado de trabalho, considerando o seu processo de inclusão. Essa ausência de pesquisas se mostra injustificada, ao se analisar a representatividade dos deficientes visuais no Brasil, que é de 48,1%, praticamente a metade da população com deficiência (IBGE, 2000). Esses dados se mantêm sem grandes alterações no censo de 2010 (ADVERJ, 2012).

Considerando a relevância prática, o estudo poderá contribuir para favorecer uma discussão maior sobre o tema e possibilitar uma maior inclusão dos profissionais com deficiência que atualmente não conseguem se inserir no mercado de trabalho, já que há uma preferência das organizações na contratação de profissionais com deficiências “leves”, ou seja, aquelas que não geram impacto no dia-a-dia da empresa (IBDD, 2008).

### **1.3. Delimitação do estudo**

No que se refere ao aspecto estatístico, o estudo utilizou os dados do IBGE para justificar sua relevância ao escolher pesquisar sobre os deficientes visuais. Um ponto crítico sobre sua utilização é a maneira como essas informações são colhidas, já que não necessariamente atendem aos critérios definidos no Decreto Nº 5.296/2004, na definição do que são as deficiências. Apesar da crítica sobre a forma de obtenção dos dados, mostrou-se relevante trabalhar com os dados oficiais que o governo brasileiro disponibiliza para realizar o comparativo.

Os participantes presentes no estudo foram os deficientes visuais empregados e desempregados, instituições não governamentais que atuam com a inclusão e empresas privadas que possuem uma área de Recursos Humanos. Não foram incluídos membros do governo que pudessem tratar sobre o cumprimento da Lei e informar quais medidas têm sido tomadas para reduzir as possibilidades de descumprimento.

A realização da pesquisa na cidade do Rio de Janeiro foi justificada pelo conhecimento prévio dos principais envolvidos com o tema na região e pela vivência anterior com a problemática da inclusão de pessoas com deficiência em uma organização privada.

A definição do termo deficiência visual utilizado nesse trabalho é a apresentada pelo Ministério do Trabalho, que considera “acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores” (Decreto nº 5.296, 2004).

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1. Legislação sobre deficiência

A já citada Lei 8.213/1991, a Lei de Cotas, dispõe sobre os benefícios da previdência social e, particularmente, na subseção II, dos artigos 89 a 93, expõe a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência pelas empresas que possuam acima de 100 funcionários. E é essa pequena parte da Lei que tem permitido a contratação de pessoas com deficiência de forma geral e causado mudanças nas organizações, embora não garanta percentuais mínimos de cada deficiência. A partir do momento em que a Lei de Cotas passou a se tornar relevante, ao final da década de 90, uma série de organizações não governamentais surgiu, no intuito de favorecer a inclusão, já que as empresas apresentavam profundo despreparo na contratação de pessoas com deficiência (OMS, 2012).

Outros decretos mostram-se também relevantes sobre o tema, sendo mais específicos no que se refere à definição de cada deficiência, como é possível identificar nos Decretos Nº 3.298/1999 e Nº 5.296/2004, além da priorização do atendimento e a promoção da acessibilidade, conforme o Decreto. Nº 5.296/2004.

O decreto Nº 6.949/2009 é também bastante relevante, por promulgar a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, assinados por diversos países em 2007. Indica uma série de ações que o Estado precisa promover para inserir a pessoa com deficiência na sociedade de forma ampla, além de trazer uma nova nomenclatura, pessoa com deficiência (PcD), mais alinhada às expectativas das pessoas que possuem uma deficiência.

Nos Estados Unidos, apesar de alguns avanços, é possível identificar problemáticas similares. O *Americans with Disabilities Act* (ADA) de 1990 buscava a proteção dos direitos civis para as pessoas discriminadas com base em suas deficiências. Apesar de ser vista como uma grande vitória, os dados apontam poucas diferenças no que tange à inserção desse grupo nas empresas (BARRY, 2010). Em um estudo realizado nos Estados Unidos em 2004, foi revelado que apenas 35% das pessoas economicamente ativas com deficiência estão trabalhando, contra 78% das pessoas sem deficiência. Em outra pesquisa realizada em 2003 pela Universidade de Rutgers (EUA), um terço dos empregadores



entrevistados disse acreditar que pessoas com deficiência não podem efetivamente realizar as atividades profissionais. O segundo motivo mais comum para a não contratação de pessoas com deficiência foi o medo do custo de instalações especiais (ONU, 2012).

A grande diferença que pode ser apresentada entre o Brasil e os Estados Unidos é a própria definição do que é considerado deficiência, já que nos EUA a definição de deficiência está relacionada com uma condição substancialmente limitante (BARRY, 2010; BIRDN e KNOFF, 2010). Além disso, ainda precisa de maior delimitação no que se refere à legislação sobre a pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Embora a ADA seja um passo importante, faz-se necessário aumentar a exigência de inclusão nas empresas (ROBERT e HALAN, 2006).

Já no Brasil, há uma circunscrição bem definida de quais deficiências se enquadram na legislação para favorecer a inclusão. Apesar desse fato e de uma série de obrigatoriedades que foram incorporadas nas últimas duas décadas no país, ainda não é possível constatar se o processo de inclusão ocorre com as pessoas com deficiência visual.

## **2.2. O processo de discriminação e preconceito nas organizações**

Muitas pessoas com deficiência buscam oportunidades no mercado, porém possuem grande dificuldade em se colocar. Os motivos pelas quais desejam trabalhar são os mesmos de todas as pessoas: obter renda para o seu sustento e de sua família e obter satisfação profissional (LENGNIK- HALL; GAUNT; KULKARNI, 2008).

A presença de uma condição crônica não é o principal fator para dificultar sua experiência de trabalho, mas sim a inacessibilidade dos transportes e da estrutura dos prédios, das instalações do local de trabalho e, em especial, da discriminação sofrida na organização (MUDRICK, 1997).

Há 30 anos, pouco se compreendia sobre a discriminação no ambiente de trabalho e seus fatores psicológicos. Nos últimos 15 anos, os artigos abordando a temática da discriminação no trabalho cresceram de forma significativa. Independentemente de saber se é ou não é percebida, a discriminação afeta de

forma negativa a renda e as oportunidades de trabalho para os membros de determinados grupos (GOLDMAN et al., 2006).

A igualdade de oportunidades no local de trabalho mostra-se fundamental, já que sem ela há um grande impacto para os que se sentem discriminados. Estes se tornam menos satisfeitos com seus empregos, menos motivados em se manter na mesma organização, menos propensos em recomendar a empresa para outras pessoas. Considerando-se menos relevantes dentro do espaço organizacional, têm menor iniciativa nas atividades e redução de produtividade. O impacto também pode ser sentido pela própria organização, já que existem os processos judiciais que geram custo e uma imagem deteriorada e menos atraente da empresa para os funcionários, clientes e parceiros (LEASHER e MILLER, 2012).

As organizações que adotam de forma proativa os programas de diversidade e que visam prevenir a discriminação no local de trabalho são mais propensos a ter funcionários mais satisfeitos e que falam positivamente sobre a organização para outras pessoas (LEASHER e MILLER, 2012). Um estudo realizado pelo governo da Califórnia apontou que as pessoas com deficiência tendem a incorrer em custos mais baixos do que o empregado não deficiente. Apesar desses dados, a maioria das organizações não apresenta postura proativa para contratar pessoas com deficiência (LENGNIK- HALL; GAUNT; KULKARNI, 2008).

Nos Estados Unidos, as empresas que compulsoriamente contratam pessoas com deficiência expõem em seu discurso a problemática do custo que tais contratações trazem, já que uma série de adaptações precisa ser feita para que haja a inclusão. Na sequência, a reação dos gestores e dos demais funcionários às contratações muitas vezes são negativas, já que a organização precisa redirecionar os custos para esse tipo de ação, o que não é considerado responsabilidade da empresa por esses grupos (BIRDN e KNOFF, 2010). Todo esse cenário gera uma grande dificuldade na inserção, já que as organizações acreditam estar sendo responsabilizadas por um “problema” que o governo deveria sanar, enquanto o governo divide as responsabilidades de adequação do ambiente e mesmo das práticas educacionais com as empresas (BIRDN e KNOFF, 2010).

Robert e Halan (2006) separam os mecanismos de discriminação em dois tipos. O primeiro deles, interpessoal, trata das crenças, atitudes e percepções negativas sobre a pessoa que possui deficiência, apresentadas pelos demais funcionários e gestores. O segundo, mecanismo organizacional, vai tratar da segregação física no ambiente de trabalho, dos baixos índices de promoção e dos espaços físicos que não estão adequados à realidade da pessoa com deficiência. Há uma tentativa de tornar a pessoa com deficiência invisível dentro da organização. Isso quando as mesmas conseguem se inserir, por força das leis já instituídas. Ela até pode ser inserida em certa medida, mas a inclusão acaba ficando comprometida, pois não há troca com os demais membros das organizações.

Um estudo realizado com 38 executivos de diversas indústrias de oito estados norte-americanos buscou analisar os motivos para a não contratação de pessoas com deficiência e algumas respostas foram encontradas. A maioria delas mostra a existência de crenças estereotipadas sobre as pessoas com deficiência, crenças não amparadas por nenhuma evidência científica. Acreditam que essas pessoas não serão produtivas, pois não apresentarão o conhecimento necessário, bem como as competências e habilidades para o exercício das funções profissionais. Além disso, podem gerar problemas de segurança e aumentar os cuidados com a saúde, gerar mudanças estruturais custosas, podem criar processos por alguma discriminação que possam sofrer no ambiente de trabalho e afetar negativamente os clientes (LENGNIK- HALL; GAUNT; KULKARNI, 2008).

Empregadores temem que os funcionários reajam negativamente caso venham a trabalhar com pessoas com deficiência, já que estas apresentarão produtividade inferior, o que vai gerar impacto em suas atividades, tornando a organização menos rentável. Os funcionários podem se sentir ressentidos com o tratamento “especial” que é direcionado às pessoas com deficiência. Além disso, os funcionários podem sentir-se constrangidos ou com sentimentos de culpa sobre como devem agir com pessoas com deficiência (LENGNIK- HALL; GAUNT; KULKARNI, 2008).

Após compreender a discriminação que se apresenta no processo de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, mostra-se relevante aprofundar as

bases que explicam o que pode ser a razão para as pessoas com deficiência estarem à margem da sociedade, sendo discriminadas.

### **2.3. Estigma e estereótipo do deficiente visual no mercado de trabalho**

Grande parte dos artigos que tratam do conceito de estereótipo e/ou estigma está atrelado à questão racial (KATZ, 1991; STEPHAN E C. W. STEPHAN, 1996) ou de gênero (TOSI, EINBENDER, 1985; PRATTO e BARGH, 1991; HABERFELD, 1992; BAMBERGER, ADMATI-DVIR e HAREL, 1995; HEILMAN, BLOCK, STATHATOS, 1997), sendo raros estudos sobre o tema relacionado à pessoa com deficiência (OTT, 2005), em especial aos que possuem deficiência visual (THOMAS, 1966).

Ao tratar da questão da deficiência visual e seu estereótipo de incapacidade presente no mercado de trabalho (KREFTING e BRIEF, 1976), não há como deixar de citar o cientista social Erving Goffman e sua explanação clássica sobre estigma nas “Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada”, tratando dos diversos grupos sociais que sofrem preconceito. Inicialmente, o termo estigma era utilizado para designar as “marcas corporais destinadas a expor o que havia de incomum e detestável do estatuto moral da pessoa assim assinalada” (GOFFMAN, 1988, p. 23).

O autor considera que o sentido original continua bastante atual, embora não mais ligado às marcas corporais, e sim mantendo a conotação negativa, devido a um atributo que se possui e não esteja de acordo com as expectativas normativas da sociedade. Ao possuir determinado atributo desviante há uma separação entre as identidades do sujeito: identidade social virtual, definida pelas expectativas da norma e a identidade social real, pertencente ao sujeito. O estigma é justificado por um processo ideológico que explica sua inferioridade e o risco que representa (GOFFMAN, 1988).

Goffman (1988) define o estigma como uma relação especial entre atributo e estereótipo. Apesar de tal definição, o autor não expõe detalhadamente o conceito de estereótipo no qual se apoia. Para melhor compreensão do termo, serão apresentadas visões encontradas na Psicologia Social.

Para iniciar a apresentação sobre o conceito de estereótipo se faz necessário expor sua relação com o preconceito, tema mais acessível à maioria das pessoas. Este vem de longa data em nosso processo histórico, tendo exemplos desde a antiguidade romana e ainda bastante presente nos dias atuais (STANGOR e LANGE, 1994; RODRIGUES, ASSMAR e JABLONSKI, 1999).

O preconceito vem sendo trabalhado pela comunidade científica desde os anos 20, sendo inicialmente mais influenciado pela questão racial (DUCKITT, 1992). Gordon Allport, um dos pioneiros no estudo sobre o assunto, em 1954 organizou um conjunto de pesquisa para produzir um estudo de referência sobre as raízes e a natureza do preconceito (KATZ, 1991). Muitas explicações socioculturais têm sido utilizadas pelos sociólogos para explicar a origem do preconceito, como fatores institucionais e históricos, incluindo segregação, escravidão e estratificação social, mas ainda não se mostram satisfatórias para explicar tais questões (STEPHAN e STEPHAN, 1996). Amaral (1994) apresenta como principal justificativa do preconceito a falta de informação.

E é a partir do preconceito que é possível trazer à tona a ideia de estereótipo, sendo este sua base cognitiva, segundo os psicólogos sociais contemporâneos (STANGOR e LANGE, 1994; RODRIGUES, ASSMAR e JABLONSKI, 1999). O que existe de comum nas definições de forma geral é a “crença compartilhada acerca de atributos – traços de personalidade ou comportamentos – de grupos de pessoas” (RODRIGUES, ASSMAR e JABLONSKI, 1999).

Para capturar a ideia de um estereótipo, Lippmann, em sua obra de 1922, foi um autor relevante, apresentando o estereótipo como "fotos em nossas cabeças" para ilustrar o que caracterizou como uma representação interna mental de grupos sociais, em contraste com a sua realidade externa (BANAJI, 2001).

O estereótipo é uma forma de simplificar nossa visão de mundo, poupando tempo e energia ao realizar determinadas generalizações, uma maneira de reduzir as incertezas acerca das outras pessoas. A categorização pode ser considerada uma das funções mais básicas dos seres vivos. Da mesma forma que categorizamos os objetos como carros, xícaras, roupas (MERVIS e ROSCH, 1981), o mundo social também passa por esse tipo de processo (STANGOR e LANGE, 1994). Funciona

como uma lei do menor esforço, como expôs Allport em sua obra de 1954 (MACRAE e BODENHAUSEN, 2000). O estereótipo refere-se a crenças, conhecimentos e expectativas da vida social (BANAJI, 2001).

Vale salientar que o conceito de estereótipo possui uma função na simplificação de mundo, na tentativa de prever e compreender o comportamento humano, como vários autores expuseram ao longo das últimas décadas (PRATTO e BARGH, 1991). Apesar da utilização do estereótipo como facilitador do cotidiano das pessoas, há que se considerar os impactos negativos que essa visão pode trazer, gerando generalizações incorretas sobre o indivíduo, produzindo injustiças e gerando erros de julgamento graves (HILTON e HIPPEL, 1996; RODRIGUES, ASSMAR e JABLONSKI, 1999).

Em função dessa avaliação dual do conceito de estereótipo, torna-se relevante levantar até que ponto é possível trabalhar de forma harmônica, considerando este conceito um facilitador cognitivo, porém sempre como uma possibilidade de questionar as primeiras impressões que possam evitar o processo discriminatório.

Goffman (1988) expõe que há uma ideia popularmente aceita de que a proximidade favorece a avaliação realista dos estigmatizados, porém tende a perceber que tal familiaridade não reduzirá o menosprezo que sofrem. Amaral (1994), em contrapartida, atrela o desconhecimento como a principal dificuldade para romper o estereótipo e, com isso, a proximidade e o aprofundamento da questão pode vir a modificar o tipo de inclusão que se realiza hoje nas organizações. É dentro dessa vertente que o presente estudo se direciona, considerando que as possibilidades de mudança na visão da deficiência são possíveis. Há a apresentação de conceitos que tratam dos aspectos conscientes e inconscientes do estereótipo, conceitos estes estudados nas últimas décadas (BANAJI, 2001). Uma pesquisa realizada por Devine apresenta uma distinção entre esses dois aspectos, que chamou, respectivamente, de ativação automática e ativação controlada (DEVINE, 1989). A ativação automática é um processo que ocorre em grande parte de forma involuntária, não intencional e sem esforço. Geralmente são crenças bastante propagadas culturalmente. A ativação controlada pode ser considerada a

possibilidade de reavaliar de forma consciente e intencional a primeira impressão percebida, reduzindo a possibilidade de atuar de forma preconceituosa (DEVINE, 1989; MACRAE e BODENHAUSEN, 2001).

Segundo Sternberg (2000), para trabalhar o controle consciente há um grande dispêndio de energia. Este controle é realizado de forma sequencial e consome um tempo maior de execução, se comparado ao processo de ativação automática. Vários autores vêm pesquisando as possibilidades de reduzir o efeito da ativação automática (RODRIGUES, ASSMAR e JABLONSKI, 1999). Muitos processos de ativação controlada podem tornar-se automáticos, dependendo do esforço de cada pessoa em controlar tais pensamentos (STERNBERG, 2000). A utilização desses recursos de ativação podem se apresentar como uma possibilidade para ressignificar a deficiência.

Os deficientes passam diariamente por situações nas quais suas necessidades não são avaliadas e de fato sequer conhecidas pela grande maioria das pessoas, que ainda continuam em uma perspectiva voltada para a “compaixão”, sem conhecer o que efetivamente seria relevante para realizar algum tipo de suporte. Algumas atitudes que chegam a parecer irracionais são cometidas com essas pessoas (BAGENSTOS, 2000; DINIZ, 2007).

Um exemplo clássico na literatura (THOMAS, 1966; GOFFMAN, 1988; TAUB e FANFLIK, 2000) expõe sobre a forma como o deficiente visual é tratado como surdo quando está na companhia de outras pessoas “videntes”. Nenhuma pergunta é feita diretamente a ele, mas sempre ao acompanhante. Quando está sozinho, parado em algum lugar, há grandes chances do cego ser conduzido a atravessar a rua, sem sequer ter dito uma única palavra. Tentar erguer o deficiente visual como se fosse incapaz de se locomover sozinho também é uma atitude comum realizada pelos videntes. Como cita Goffman (1988), há uma “*gestalt* de incapacidade” presente nessas atitudes.

No estudo realizado por Franco e Denari (2011) no Brasil, foram entrevistadas cinco pessoas que perderam a visão na idade adulta, para comparar suas falas e compreender o que mudou na relação com as pessoas que enxergam. A questão do desconhecimento da deficiência é bastante presente no discurso, sendo os cegos constantemente desconsiderados em suas necessidades e potencialidades. De

acordo com as informações obtidas nas entrevistas, os participantes afirmaram que, antes de ficarem cegos, também não tinham informações a respeito dessa deficiência e sentiam-se confusos quando confrontados com deficientes.

Outros estereótipos mostram-se relacionados aos cegos, como uma capacidade de serem extremamente notados e dignos de elogio quando apresentam sucessos nas mais insignificantes atividades cotidianas (VALENTE, 2008). Uma citação de Goffman (1988, p.26) explicita a questão:

"Seus atos mais usuais de outrora - andar indiferentemente na rua, colocar ervilhas no prato, acender um cigarro - não são mais comuns. Ele torna-se uma pessoa diferente. Se ele os desempenha com destreza e segurança, provocam o mesmo tipo de admiração inspirado por um mágico que tira coelhos de cartolas."

Todo o desenvolvimento histórico da deficiência visual facilita o entendimento sobre a construção dos estereótipos que possuímos atualmente. Faz-se necessário utilizar esse conhecimento para favorecer uma desnaturalização da deficiência, sendo considerada como pertencente às relações que se produzem (CARVALHO-FREITAS e MARQUES, 2007).

Na mitologia grega, a cegueira era representada em dois focos simbólicos principais - punição e profetismo – por meio do mito de Édipo. Na tradição judaico-cristã, a deficiência visual surge como símbolo de pecado e como trevas no Novo Testamento, em que a luz simboliza o acesso à verdade divina e ao bem. Na atualidade, a visão continua demonstrando extremo destaque, considerando os novos desafios do contemporâneo, reforçando sua ausência à dependência e a carência. A mídia reforça esse processo equivocado, apresentando tais estereótipos em suas discussões (VALENTE, 2008).

#### **2.4. A problemática do deficiente visual no contexto brasileiro**

A exclusão é literalmente construída em nosso ambiente físico e social. Grande parte da sociedade é projetada sem levar em conta as necessidades das pessoas com deficiência (BAGENSTOS, 2000). A relação com a empregabilidade tem sido subestimada, tendo uma preocupação com uma política assistencialista e desconsiderando a capacidade laborativa (HABER, 1973). Com isso, a dificuldade desse grupo em construir uma vida acadêmica e, por consequência, uma atividade profissional é presente em seu cotidiano (TAUB e FANFLIK, 2000).



Em recente pesquisa foram realizados estudos de caso em 15 organizações brasileiras de grande porte sobre a questão da diversidade, tratando das questões étnicas, culturais e sobre a deficiência (JABBOUR et al., 2011). No que concerne à pessoa com deficiência, alguns dados importantes foram encontrados: como as pessoas com deficiência muitas vezes vêm de origem humilde, falta-lhes acesso à educação e, sendo impedidas pelo despreparo das escolas para com elas lidar e da dificuldade de acesso aos transportes públicos, à possibilidade de desenvolvimento de carreira. Por essa razão, muitas organizações criam cargos mais operacionais ou sem funções pré-estabelecidas para cumprir a cota, já que não se consegue avaliar as competências necessárias para cargos mais relevantes (JABBOUR et al., 2011).

Obstáculos relativos às instalações incluem acesso inadequado aos edifícios, sinalização deficiente, portas estreitas, degraus internos e instalações sanitárias inadequadas. Uma pesquisa realizada em 41 cidades brasileiras sobre as barreiras arquitetônicas nas unidades de assistência básica à saúde concluiu que cerca de 60% delas não permitem o acesso adequado (OMS, 2012).

O desenvolvimento escolar do cego também traz consequências para sua adaptação no ambiente profissional futuro. A proposta atual de educação é de manter na escola tradicional o maior número possível de crianças com deficiência. Certamente, esse movimento tende a reduzir a visão de incapacidade, já que a convivência desde cedo facilita o conhecimento das pessoas com deficiência e de suas habilidades (FRANCO e DENARI, 2011). Apesar disso, algumas adaptações precisam ser pensadas para que essa inclusão possa ocorrer de maneira concreta.

Existem estereótipos que tentam amenizar a condição dos deficientes, em especial a do deficiente visual, enfatizando a substituição e aperfeiçoamento de um sentido na falta de outro. Não há estudos conclusivos sobre tal fenômeno da compensação (MONTEIRO, 2011). Esse tipo de estereótipo pode dificultar a adaptação da escola ou universidade na recepção dos estudantes cegos. Além disso, buscar outros recursos para o processo pedagógico seria importante, já que a escola é visuocêntrica, conforme cita Monteiro (2011, p.5):

“somos formados olhando a lousa, lendo os livros, observando os cartazes. Poucas vezes somos instigados a usar nossos outros sentidos na atividade escolar, principalmente o tato e a cinestesia”.

A escola tradicional e toda a formação cultural que utiliza fortemente os recursos visuais diminui a possibilidade de apreensão das informações dos deficientes visuais para 20 a 30%, o que é bastante reduzido, considerando a capacidade de realização de tarefas já comprovada dessas pessoas, e seu sucesso escolar quando desfrutam de condições adequadas (MONTEIRO, 2011).

Em pesquisa realizada em instituições de ensino profissionalizante, estas dispensavam tratamento infantil aos alunos com deficiência, mesmo eles estando em uma faixa etária mais adulta, desconsiderando seu direito de escolha. A dificuldade em perceber que as mudanças tecnológicas podem trazer contribuições relevantes para a didática com os cegos é facilmente percebida. Mais uma vez a falta de informação sobre as capacidades de desenvolvimento dos deficientes visuais dificulta o seu sucesso profissional posterior (FOGLI e FILHO, 2009).

Uma das alternativas para dinamizar e favorecer a integração dos deficientes visuais consiste, principalmente, na produção de material impresso em Braille, na ampliação de textos, na adaptação de materiais, na qualificação de recursos humanos e outros recursos necessários ao processo de ensino e aprendizagem do aluno (DE MASI et al., 2002). Outro fator relevante é a preocupação com a inclusão social, buscando o desenvolvimento de competências e gerando capacidade crítica para que essas pessoas possam se inserir de forma mais igualitária nesse mercado tão desigual (FOGLI e FILHO, 2009).

O Instituto é um centro de referência nacional em deficiência visual e foi fundado em 1854. O IBC possui em sua estrutura uma escola, que além das aulas para pessoas com deficiência visual, capacita os profissionais que atuam na área. Além disso, dá suporte a outras instituições de ensino que atuam com cegos, produz publicações científicas e impressões em Braille. A instituição também oferece reabilitação e realiza consultas oftalmológicas à população (IBC, 2012).

Após a apresentação de estudos que se relacionam com a pergunta que orienta a pesquisa, como a legislação sobre deficiência, a discriminação e o preconceito e sua relação com o estigma e estereótipo do cego no mercado de trabalho e a problemática no contexto brasileiro, faz-se necessário apresentar a metodologia utilizada para compor o estudo.

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1. Tipo de pesquisa**

Para a classificação da pesquisa, foi utilizada a taxionomia apresentada por Vergara (2012a), que versou sobre dois âmbitos: quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, a pesquisa foi exploratória e explicativa. Exploratória porque conforme apresentado na relevância, não foi possível identificar estudos que abordem especificamente o que esta dissertação se propôs, e explicativa porque apresenta quais foram os fatores contribuintes para o fenômeno.

Quanto aos meios, a pesquisa foi bibliográfica e de campo. Apresentou caráter bibliográfico pela utilização de artigos, livros e legislação que tratam do tema e de campo, pois foram realizadas entrevistas com pessoas ligadas ao tema e também foi feita observação participante.

#### **3.2. Universo e amostra**

Para explicitar sobre a pesquisa de campo e a forma de sua condução faz-se necessário apresentar como foi feita a definição do grupo a ser entrevistado e o local para realização da observação participante.

No que concerne às entrevistas, estas foram realizadas com sete pessoas. O universo tratado incluiu quatro grupos considerados relevantes para responder aos questionamentos dessa pesquisa na cidade do Rio de Janeiro:

- Profissionais com deficiência visual empregados.
- Profissionais com deficiência visual desempregados.
- Funcionários de empresas que atuam em uma estrutura de Recursos Humanos consolidada. Carvalho-Freitas (2009) expõe que organizações com tal estrutura apresentam maior probabilidade de apresentar uma política de inclusão de pessoas com deficiência mais completa.
- Funcionários de duas organizações não governamentais e que atuam na empregabilidade de profissionais com deficiência - Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD) e a Associação dos Deficientes do Estado do Rio de Janeiro (ADVERJ).

O IBDD possui 14 anos de história em defesa dos direitos dessa população, além de atuar em sua inclusão no mercado de trabalho, tornando-se ponte entre os profissionais com deficiência e as empresas. Possui reconhecimento internacional, tendo sua diretora e fundadora Teresa Costa d'Amaral sido escolhida como a mulher mais influente do Brasil no terceiro setor pela revista Forbes, em 2006 (IBDD, 2012). A ADVERJ é a principal instituição não governamental que trata especificamente dos direitos e da inclusão dos deficientes visuais no Rio de Janeiro, há 28 anos (ADVERJ, 2012). Apesar dessa especificidade, não há recusa em dar suporte ou orientação aos profissionais com outros tipos de deficiência, quando necessário.

Sobre a definição da amostra, esta foi escolhida por tipicidade, pois o trabalho com pessoas com deficiência favoreceu a definição dos grupos relevantes para participação nas entrevistas, e por acessibilidade.

Por estar envolvida com um programa de pessoas com deficiência foi possível ter um número expressivo de organizações não governamentais que pudessem colaborar com a pesquisa. Para definir quais ONG's fariam parte do estudo, os critérios adotados foram: o tempo de atuação com o tema e a disponibilidade apresentada para contribuir e indicar outras pessoas a participarem. Através dessas instituições escolhidas (IBDD e ADVERJ), foi possível buscar indicações de pessoas com deficiência visual empregadas e desempregadas e profissionais da área de Recursos Humanos de empresas que possuem um programa de pessoas com deficiência estruturado.

No quadro a seguir é possível identificar quais foram os entrevistados na pesquisa realizada:

Número do Entrevistado	Sexo	Formação Superior	Grupo ao qual pertence o entrevistado			
			Deficiente Visual empregado	Deficiente Visual desempregado	Atua em ONG	Atua em RH
1	F	Completa	X		X	
2	F	Em curso			X	
3	F	Em curso	X			
4	F	Completa				X
5	M	Completa	X		X	
6	M	Completa		X		
7	M	Completa		X		

Quadro 1: Características dos entrevistados na pesquisa

Para buscar os entrevistados, inicialmente foi feita a separação nos quatro grupos escolhidos. Porém, ao receber as indicações para entrevista, foi constatado que dois participantes faziam parte de mais de um grupo, como pode ser verificado no Quadro 1.

Esse fato inesperado contribuiu para uma visão mais rica abrangente do que se havia imaginado em um primeiro momento. Além disso, dos sete entrevistados, cinco possuem deficiência visual total e foi possível identificar que o nível de escolaridade foi acima do que o mercado apresenta sobre pessoas cegas. Há uma série de informações correntes nas áreas de contratação de empresas de que os deficientes visuais não conseguem chegar aos estudos universitários, justificando sua não contratação pela falta de formação acadêmica.

Um ponto que chamou a atenção foi a diferença de disponibilidade para participar de entrevistas entre os cegos empregados e os cegos desempregados. Havia um número pequeno de cegos trabalhando (quatro) e desses somente um não apresentou disponibilidade para participar.

Sobre os que se encontram desempregados, foram recebidas 10 indicações de contatos, porém somente dois se mostraram interessados em participar das entrevistas. Foram feitos contatos por e-mail, não tendo nenhum retorno. Em um segundo momento, foram realizados contatos telefônicos e nesses, a maioria não

demonstrou interesse nem mesmo em realizá-la por telefone. Alguns se mostraram fragilizados por não estarem trabalhando e expuseram isso no momento do contato, já que o tema era tratar sobre inclusão. A desesperança em tocar no tema foi bastante presente.

Os dois que aceitaram participar demonstraram forte incômodo em falar sobre a situação de desemprego, já que ambos possuíam uma formação e se encontravam desde o término da faculdade em busca de oportunidades. Porém, apesar disso, queriam colaborar para novas possibilidades de futuro e consideraram que participar das entrevistas poderia trazer mais discussão sobre o tema.

Após as entrevistas, foi percebido que era necessário incluir mais uma forma de responder ao problema de pesquisa e a utilização da observação participante tornou-se complementar ao estudo. Embora estivesse cogitada desde o início, mostrou-se fundamental em razão da dificuldade em se entrevistar os profissionais da área de Recursos Humanos, já que as oito pessoas contatadas alegaram não poder se ausentar da área para entrevistas e nem receber pesquisadores para conhecer o programa, pois estavam com sobrecarga de atividades.

Foi feita uma análise inicial para direcionar como seria a observação participante. Por estar envolvida com o programa de pessoa com deficiência, diversos convites surgem para participar de eventos que tratem do tema, porém a maioria ocorre em São Paulo. Como a pesquisa tem um direcionamento para o Rio de Janeiro, definiu-se por realizar a observação participante em um evento (Programa Incluir) que ocorreu na cidade em novembro de 2012, com 12 representantes de RH de empresas de grande porte e que possuem programas estruturados para PcD.

O evento foi realizado por uma grande empresa nacional no ramo de entretenimento. O motivo informado pela representante da empresa para a realização do evento foi a criação de uma rede de contatos com os Recursos Humanos de empresas que possuem a mesma necessidade de “preenchimento das cotas”, conforme palavras utilizadas pela própria representante. O evento teve como foco a troca de informações sobre experiências entre as empresas que possuem a obrigatoriedade da cota, além de uma visita na empresa que idealizou o evento e

uma palestra sobre empregabilidade, realizada por um deficiente visual. A escolha das empresas para a participação no evento foi feita com base no porte da organização ou no destaque que a mesma tinha alcançado na contratação de pessoas com deficiência no último ano.

No quadro a seguir (Quadro 2) são apresentados os 15 observados e sua atuação no mercado.

Número do observado	Atuação
1	Representante do RH da empresa de entretenimento que realizou o evento - equipe composta por 3 integrantes.
2	Representante do RH de uma das empresas participantes, atuante no ramo de construção civil - equipe composta por 2 integrantes.
3	Representante do RH de uma das empresas participantes, atuante no ramo de mineração - equipe composta por 2 integrantes.
4	Representante do RH de uma das empresas participantes, atuante no ramo de contact center.
5	Representante do RH de uma das empresas participantes, atuante no ramo de tabaco - equipe composta por 2 integrantes.
6	Representante do RH de uma das empresas participantes, atuante no ramo de mídia impressa - equipe composta por 2 integrantes.
7	Representante do RH de uma das empresas participantes, atuante no ramo de engenharia.
8	Consultora independente que realiza processos de seleção de pessoas com deficiência para empresas.
9	Representante do RH de uma das empresas participantes, atuante no ramo de telecomunicações.
10	Representante do RH de uma das empresas participantes, atuante no ramo de petróleo.
11	Representante de empresa que realiza capacitação de profissionais com deficiência para as empresas.
12	Representante do RH de uma das empresas participantes, atuante no ramo de telecomunicações - equipe composta por 2 integrantes.
13	Representante do RH de uma das empresas participantes, atuante no ramo de transportes.
14	Representante do RH de uma das empresas participantes, atuante no ramo de seguros e previdência - equipe composta por 3 integrantes.
15	Palestrante deficiente visual, formado em Radialismo.

Quadro 2: Perfil dos participantes do evento que propiciou a observação participante



### 3.3. Coleta de dados

A coleta de dados ocorreu em dois momentos: no primeiro foram realizadas as sete entrevistas que compõem o Quadro 1, no período de agosto a outubro de 2012 e, posteriormente, a observação participante que está descrita no Quadro 2, realizada em um evento ocorrido em novembro de 2012.

No que tange à construção das entrevistas, foram criados quatro roteiros semiestruturados, de acordo com os grupos apresentados na seção 3.2: deficientes visuais empregados, deficientes visuais desempregados, funcionários de empresas que atuam em Recursos Humanos e funcionários de organizações não governamentais que atuam na empregabilidade de profissionais com deficiência. Todos os roteiros foram divididos em três partes: dados categóricos, história de vida e trajetória profissional.

A entrevista semiestruturada foi utilizada para facilitar a emergência de perguntas pertinentes ao tema, porém os participantes tiveram liberdade em falar sobre o assunto, mais uma vez com o intuito de obter um relato mais livre e mais rico para posterior análise.

As entrevistas não foram gravadas para trazer máxima abertura à expressão subjetiva dos entrevistados e pela complexidade de se posicionar acerca do tema, tendo sido realizadas anotações minuciosas dos relatos em cadernos de campo. Os dados das entrevistas foram transcritos. Em um segundo momento os relatos foram encaminhados para aprovação dos participantes, com o objetivo de evitar a ocorrência de registros pouco coerentes com o discurso apresentado.

Sobre a observação participante, a escolha do evento citado anteriormente para nele também coletar dados se deveu ao forte envolvimento da autora do trabalho no movimento de empregabilidade de pessoas com deficiência e este modelo trata justamente do espectador interativo, como relata Vergara (2012b). Como aponta Minayo (2004), é um processo de um observador que realiza uma investigação científica em que há a possibilidade de modificação e também de se modificar.

### **3.4. Tratamento dos dados**

A metodologia escolhida para tratamento dos dados foi a análise de conteúdo, focada em uma abordagem qualitativa. Segundo Vergara (2012b, p. 15), a análise de conteúdo pode ser entendida como “uma técnica de tratamento dos dados que possibilita identificar o que está sendo dito a respeito de determinado tema”. Por meio dela é possível perceber a relevância dos elementos apresentados na pesquisa de campo, realizando as interpretações necessárias, alinhadas ao material teórico pesquisado.

Para definir as categorias de análise para esse estudo foi escolhida a grade do tipo mista, tendo sido levantadas algumas categorias para investigação na literatura, porém o surgimento de outras categorias após a pesquisa de campo também foram incluídas para complementar a análise.

### **3.5. Limitações da pesquisa**

Por meio dos relatos das entrevistas, o Instituto Benjamin Constant (IBC) aparece como instituição relevante a ser incluída no estudo para aumentar a compreensão sobre a inclusão profissional dos cegos. Em função dessa análise, a pesquisa pretendia ter como parte dos entrevistados representantes do IBC. Para tal, foi feito contato com a instituição para agendar entrevistas e compreender sua visão sobre a inclusão e a relação com as diferenças. Para a realização desse agendamento foi necessário cumprir uma série de exigências, porém mesmo após o cumprimento, o agendamento não ocorreu. Foram feitas algumas tentativas por e-mail e por telefone, porém sem o retorno esperado. A informação recebida por telefone foi que o IBC ainda não possuía uma data disponível para realização das entrevistas. Por e-mail não houve retorno. O aprofundamento desse tópico na instituição mostra-se fundamental para ampliar a compreensão sobre a inclusão e os estereótipos ligados aos cegos.

## **4 ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO**

Neste capítulo, são apresentadas as categorias que surgiram pelo levantamento teórico realizado: cenário de empregabilidade dos deficientes visuais no Rio de Janeiro, estereótipos vivenciados pelos deficientes visuais e sua ligação com o desconhecimento sobre a deficiência, acessibilidade e mudanças na legislação; e as categorias que emergiram do trabalho de campo: estereótipos oriundos dos deficientes visuais e análise de atuação do Instituto Benjamin Constant.

Ao longo de cada categoria, o cenário percebido na observação participante foi relacionado ao material colhido nas entrevistas e com isso a alternância das duas formas de coleta aparece no material que se segue.

Seguem as categorias que foram previstas por meio do referencial teórico adotado.

### **4.1 Cenário de empregabilidade dos deficientes visuais no Rio de Janeiro**

No evento em que foi feita a observação, ficou clara a dificuldade na contratação de cegos, em especial os que possuem cegueira total, confirmando o que apontam Ribeiro e Carneiro (2009) e Bezerra e Vieira (2011). As organizações estão direcionadas a contratar pessoas com deficiências que não gerem impactos profundos em sua inserção.

Havia 12 empresas representadas no evento e destas, apenas uma das empresas de telecomunicação possui contratação de deficientes visuais de modo efetivo. As demais nunca contrataram. Todas as empresas participantes eram de grande porte, o que impacta em números de pessoas com deficiência que precisam contratar. Muitas delas precisam absorver 600, 900 funcionários com deficiência e mesmo assim não foi possível encontrar espaço para a contratação de deficientes visuais. No início do evento, as representantes da área de Recursos Humanos apresentaram a dificuldade de construir o programa em suas organizações, e absorver as deficiências de forma geral. Porém, após algumas discussões que tratavam das deficiências, a dificuldade de enxergar (literalmente) a possibilidade de um cego executar as atividades como qualquer outra pessoa, foi bastante difícil.

Esse cenário aparece também nas entrevistas realizadas. A entrevistada 1 (representante do IBDD que é deficiente visual; Quadro 1) falou um pouco das situações pelas quais passou ao procurar oportunidades para concluir sua formação superior:

Quando decidi procurar estágio em escritórios particulares, ouvi muitas negativas, coisas do tipo 'você não serve nem para tirar xerox', atribuição padrão de estagiário em Direito. Isso me causou grande sofrimento e pensava se algum dia eu realmente conseguiria estagiar ou mesmo se de fato tinha condições de ser advogada. Decidi procurar os órgãos públicos, pois havia prova e o governo tem como norma a inclusão de deficientes. Fazendo a prova, eu seria avaliada e poderia iniciar no estágio pelo mérito. Porém, ao me inscrever nas provas, colocava que possuía deficiente e que precisava de um leitor para a realização da prova. Fui embarreirada, me disseram que se para fazer a prova precisaria de um leitor, não conseguiria estagiar, pois não teriam leitores disponíveis.

Um ponto importante do posicionamento da entrevistada é que o preconceito que vivenciou ocorreu não somente em organizações privadas, mas também em empresas públicas, que deveriam ser exemplo para as demais organizações. Este desafio aparece como ponto de discussão no estudo apresentado por Birdn e Knopf (2010), reforçando as dificuldades expostas sobre infraestrutura, mesmo pela esfera que seria responsável por criar condições de acessibilidade.

As organizações privadas utilizam-se da problemática dos aspectos físicos da empresa para evitar a contratação de um cego. Porém, mesmo quando o deficiente visual apresenta as condições necessárias, a barreira da contratação continua presente. A dificuldade ocorre mesmo em empresas que apresentam uma área de Recursos Humanos estruturada, contrariando a tendência apresentada por Carvalho-Freitas (2009). O entrevistado 5 (representante da ADVERJ que é deficiente visual; Quadro 1) trouxe um exemplo de sua história de vida que aponta a grande dificuldade do cego ser aceito:

Durante muito tempo deixava meu currículo com a informação de que era deficiente visual e ninguém nunca me chamou. Passei a tirar essa informação e começaram a me chamar. Recebi um telegrama para fazer uma entrevista lá na Barra, em uma universidade. Me despenquei até lá. Quando a menina do RH me chamou e viu que eu era cego, a mulher ficou gelada. Deu para perceber na hora. Começou a falar da vaga: 'temos três vagas de ascensorista, mas o elevador não é em braille.' Expliquei para ela que isso não seria um problema, pois poderia decorar as teclas. O maior problema era o sistema de voz, porém eu trabalhava em uma empresa pública que também tinha esse problema. Eu já tinha 9 anos de experiência, importante ressaltar. Eu iria conciliar as duas vagas. Ela se mostrou bastante preocupada com a questão do braille e eu fiquei um tempão deixando claro que já estava adaptado. Ela disse que a vaga era para

começar no dia seguinte e que me ligava mais tarde. Não ligou. Passaram dois dias e eu liguei. 'Olá, tudo bem? E a vaga?' Me respondeu que o diretor estava fora e não foi decidido. Disse que me ligaria em uma semana. Passou mais de três semanas sem me retornar e liguei de novo. Disse que estava vendo com o diretor uma outra vaga no elevador, mas o problema é que tinha muita escada lá, enfim começou a criar uma série de empecilhos e ficou de me responder mais para frente. Então, esperei, esperei e procurei o Ministério do Trabalho e eles chamaram a faculdade. Na verdade, o que alegaram é que não tinha vaga e que estavam verificando as condições. E se saiu com essa desculpa esfarrapada, mesmo ela tendo dito que havia três vagas lá na entrevista.

Na entrevista realizada com outra representante do IBDD (entrevistada 2; Quadro 1) que atua na contratação de pessoas com deficiência para grandes organizações privadas, as estatísticas demonstram que não há contratação de cegos nos últimos anos. Segundo ela, a média de vagas fechadas é de 15 a 20 vagas/mês e destas, apenas uma a duas costumam ser para pessoas com baixa visão. Deficiente visual total não possui grandes oportunidades nas empresas. O IBDD só realizou duas contratações de deficientes visuais totais para empresas privadas. Uma delas faz parte do grupo de entrevistados desse estudo (entrevistada 3; Quadro 1).

A situação se mostra tão complicada que os cegos acabam abrindo mão de buscar oportunidades em função do histórico de não aproveitamento que possuem e o ciclo da não inclusão permanece, mesmo daqueles que possuem formação superior. No relato da entrevistada 2 (Quadro 1), essas informações se confirmam:

Na verdade, eles acabam não vindo muito, pois já estão muito desesperançados. Por mais que tentemos convencer as empresas a contratar os que são qualificados, é difícil. Temos muitos formados em Direito, Psicologia, inclusive com pós-graduação e que nunca trabalharam. As empresas preferem pegar deficientes com menor escolaridade, mas com deficiências leves.

Com esses dados, é possível perceber que a clássica afirmação das empresas sobre a falta de formação acadêmica dos deficientes (TAUB e FANFLIK, 2000) mostra-se inconsistente, além de reforçar a visão apresentada por Bezerra e Vieira (2011), expõe a ação discriminatória das organizações de contratarem pessoas que exijam menor esforço de adaptação. No evento realizado, um dos objetivos apresentados pela observada 1 (representante de RH da empresa de entretenimento que realizou o evento; Quadro 2) foi que o grupo presente pudesse pensar em alternativas de captação de profissionais, já que, segundo ela, não se encontram pessoas com deficiência que possuam formação superior. Essa

percepção apresenta grande eco entre as integrantes de Recursos Humanos, que informaram, no evento, ter a mesma dificuldade. A maioria das empresas que contratam pessoas com deficiência atua em parceria com organizações não governamentais para a realização de seleção e, mesmo assim, o discurso se mantém na falta de qualificação, contrariando a experiência exposta por duas organizações relevantes sobre deficiência. Importante ressaltar que a maioria das organizações presentes no evento já realizou atividades de seleção com o IBDD.

O cego que atua na ADVERJ (entrevistado 5; Quadro 1) relata dificuldades de incluir as pessoas com deficiência visual:

Eles [os representantes das empresas] vêm aqui, ouvem o que falamos, porém a resposta é sempre a mesma: 'a gente não tá adaptado, estamos estudando, vamos verificar' Não se vê muito resultado, em especial quando falamos da contratação de cegos. Te mandei uma reportagem por e-mail que fala de uma empresa que conseguiu se safar da multa alegando falta de qualificação dos profissionais com deficiência. Engraçado que ninguém procurou a ADVERJ para pedir ajuda. Temos um cadastro de 100 a 200 profissionais com formação e que simplesmente não são contratados. Eles fazem por maldade mesmo, sabe? [suspiro] Ligam para cá e dizem: preciso de alguém que fale alemão, mesmo que não precise. Eles fazem entrevista com as pessoas por telefone, nem chamam na empresa. Ligam para cá buscando a deficiência mais leve possível. Que inclusão é essa? [bastante angustiado, bateu algumas vezes na mesa] Fazem uma série de perguntas e depois dizem, 'mas aqui tem muita escada'. Querem saber o que achamos sobre a escada? Não, claro que não. A desculpa já é pronta. Ele acha que eu nunca subo ou desço escada por que sou cego?

A entrevistada 3 (deficiente visual que trabalha em empresa de energia; Quadro 1), antes de ser recolocada pelo IBDD, ficou aproximadamente quatro anos buscando recolocação, sem sucesso. Foi necessária a intervenção da responsável pela instituição reforçar que ela seria plenamente capaz de exercer sua função dentro da empresa. Outro ponto é que a empresa em que se inseriu e que apresentou essa dificuldade inicial já possuía dois cegos em seu quadro e é vista como referência na contratação de PcD's.

Uma profissional de RH de uma grande empresa de varejo (entrevistada 4; Quadro 1), que possui uma estrutura de contratação de pessoas com deficiência há mais de 10 anos começou a apresentar em seu discurso um posicionamento total de inclusão, afirmando que naquela companhia trabalha-se com todos os tipos de deficiência. Porém, na entrevista realizada, ao ser indagada de forma mais direta sobre deficientes visuais totais, expôs um pouco dos motivos da não contratação de cegos:

Eu acredito que a nossa empresa não tem essa versatilidade [de contratar cegos]. Tivemos dois cegos, porém depois disso não conseguimos contratar mais nenhum. Seria bom para empresas que possuem maior capacidade de comunicação, mais eletrônica. Se para os que possuem baixa visão já há uma dificuldade de escrever, imagina para os cegos? Teria que ser mais atendimento ao telefone, mas não temos como ter isso sem o recurso eletrônico. A maioria não consegue escrever a não ser que seja no computador. Aí complica um pouco, né? Fazer nota fiscal, conferir produto, tudo isso para eles seriam limitações. As áreas de atuação seriam muito poucas. Os de baixa visão têm maiores possibilidades.

Esses relatos apontam uma série de dificuldades que não necessariamente surgem pelo cego e suas possibilidades, mas de uma restrição da própria empresa. A *gestalt* de incapacidade do deficiente visual exposta por Goffman (1988) em sua análise sobre o estigma é percebida na entrevistada 4 e também nas observações realizadas no evento com as empresas. Foi contrastante haver praticamente um grupo inteiro que não possuía interesse na contratação de cegos participar de uma palestra com um deficiente visual. Certamente, o objetivo foi gerar uma sensibilização no grupo, porém, após a palestra e algumas conversas informais sobre o tema, foi possível perceber que mesmo sensibilizadas com o tema e identificando no palestrante capacidade profissional, a maioria das representantes das empresas continuava com a crença de que seria necessário um longo tempo de adaptação na empresa, tanto pela estrutura, como pelo convencimento dos gestores de que deficientes visuais poderiam ser profissionais com capacidade produtiva. As representantes de RH estavam mais focadas em trocar informações sobre como encontrar PcD's que não exigissem adaptações de comportamento dos demais funcionários, embora o discurso estivesse pautado mais na infraestrutura. Esse é um mecanismo de discriminação interpessoal, conforme citado por Robert e Halan (2006), porém travestido de mecanismo organizacional.

Outro destaque que a situação anterior envolve e está referenciada na literatura é quanto o desconhecimento sobre a deficiência está ligado ao estereótipo de incapacidade. No momento em que o palestrante cego demonstrou capacidade laborativa como qualquer outra pessoa, ocorreu maior exposição ao tema, o que faria reduzir esse tipo de discriminação, como aponta Amaral (1994), e poderia estar mais próxima da análise de Goffman (1988) que não crê na familiaridade como aliada nesse processo. A questão que pode vir a corroborar a teoria de Amaral (1994) e que foi percebida no campo por meio dos relatos dos próprios cegos é o conceito de ativação consciente, que precisa de ações paulatinas para que o

rompimento com o estereótipo ocorra (DEVINE, 1989; MACRAE e BODENHAUSEN, 2001). Esse recurso se apresenta no discurso da entrevistada 1 (Quadro 1): “Nada como o reforço diário de me ver como cega que consegue realizar atividades normais para me normalizar para as pessoas”. Ou como, de forma bem-humorada explica a entrevistada 3 (Quadro 1):

Uma hora a gente cansa vocês dessa história de pobre coitado do cego, a gente dança, pula, bebe, enfim, vive a vida normal e vocês acabam entendendo [risos]. Quem me conhece há mais tempo, sabe.

Ao tratar a questão com os deficientes visuais que se encontram desempregados, fica mais claro compreender que as dificuldades de contratação existem porque a empresa não possui interesse em trabalhar adaptações de comportamento nos indivíduos que já se encontram na companhia e que não possuem deficiência. A situação vivenciada pelo entrevistado 7 (deficiente visual desempregado; Quadro 1):

Fui chamado para uma entrevista em uma empresa muito grande, dessas que você acha que vai ter orgulho de trabalhar lá. Fiquei impressionado porque me chamaram mesmo tendo colocado no currículo que era cego, algo raro de acontecer. Pois bem, fui para a entrevista com a psicóloga e esta achou estranho que eu tivesse dificuldades de acompanhá-la até a sala de entrevistas. Ainda não tinha percebido que eu era cego, algo que acontece bastante. Pois bem, chegando lá, me perguntou se estava tudo bem e tive que explicar que era em função do meu problema na visão, nem falei cegueira para não chocar. [Risos].

Nesse trecho revela-se o desconhecimento sobre a deficiência visual, já que muitas vezes ela passa de forma imperceptível, o que inicialmente gera oportunidades para o cego. O problema começa quando os videntes percebem sua cegueira, como expõe o entrevistado 7:

Mas aí, claro que o papo sobre a vaga já começou a mudar, visto o choque que ela teve [sic] com essa informação. Começou a expor que era uma vaga que não estava aprovada, que não sabia exatamente quando seria o início e que para a atividade precisaria conseguir escrever bem, pois seria na área de Marketing da empresa. Começou a demonstrar algumas dúvidas sobre como seria uma pessoa com esse tipo de problema trabalhando em uma área tão visual como essa e expliquei detalhadamente da minha formação na universidade, do que consegui aprender e desenvolver ao longo do curso, aquele blábláblá de sempre, de se provar capaz [...]

Ao contratar uma pessoa com deficiência, a área responsável pela sua inserção e pelo convencimento do gestor na contratação do PcD é normalmente a de Recursos Humanos. Quando a própria área responsável apresenta limitações em conhecimento e interesse em mudar os comportamentos estereotipados em sua



empresa, a probabilidade de inserção nessa estrutura fica comprometida (Carvalho-Freitas, 2009). O entrevistado 7 continua seu relato a seguir:

[...] Mesmo assim, foi notória a descrença dela sobre minha possibilidade de trabalhar na vaga e perguntou se eu não teria interesse em uma vaga de telemarketing, pois só precisaria atender telefone e isso seria bem melhor para mim. Ora, quem é ela para saber o que é melhor para mim? Isso era melhor para ela, né? Não precisaria ter nenhum desconforto. Mais uma vez deixei claro da minha formação superior, da minha pós-graduação e do real interesse em atuar na minha área [...]

Uma exposição feita por esse entrevistado aponta um fato que apareceu no discurso da representante de Recursos Humanos da empresa de telecomunicações que contrata cegos (observada 9; Quadro 2): o direcionamento para atividades mais simples, que não necessariamente estejam alinhadas com a formação acadêmica daquele profissional e muito menos com seu interesse em desempenhar a atividade. Essa informação é confirmada pela representante do IBDD que realiza as seleções:

Normalmente [contratamos para a] área administrativa, telemarketing. Acabam fazendo uma setorização. A cada dez vagas que temos, em torno de oito possuem esse perfil.

Ao contar um pouco da experiência com a contratação de cegos para o grupo presente no evento, a observada 9 demonstrou bastante orgulho por esse feito, já que nenhuma das outras empresas presentes possuía profissionais com essa deficiência. De fato, é um número expressivo de funcionários (mais de 300 pessoas), porém estão todos limitados a um tipo de atividade: o atendimento telefônico. A empresa também possui um método que outras grandes empresas utilizam e que é discutível. Eles realizam uma seleção dos melhores e os contratam como funcionários da empresa. Durante o período de experiência (três meses), eles se mantêm em treinamento e após a conclusão desse treinamento, são avaliados e somente os que possuem melhores resultados vão para a área de atendimento. Os demais são desligados e novo grupo de treinamento é formado. Essa é uma prática que é distinta dos demais funcionários, já que o que ocorre é a contratação de temporários pelo período de experiência e, caso não sejam bem-avaliados, não possuem vínculo com a empresa. Porém, como a Lei de Cotas exige que para constar da cota a pessoa com deficiência seja funcionário e não temporário por uma terceirizada, a companhia opta por deixar 100 a 200 funcionários em treinamento contando para a cota, porém na realidade somente 20 a 30% desses profissionais vão para a prática profissional e se mantêm na empresa. Esse mecanismo é visto

como ponto positivo pela área de Recursos Humanos da empresa, que informa ser uma maneira de capacitar os que não foram contratados. Porém é discutível se a capacitação de pessoas com formação superior para atuação com atendimento de telemarketing, que exige somente formação de nível médio, cumpre um papel relevante para os cegos, principalmente se essa é uma prática diferenciada dos profissionais que não possuem deficiência. Mostra-se como uma argumentação para quem contrata com o intuito de reduzir o risco de multa, porém muito pouco inclusiva para o deficiente visual.

#### **4.2 Estereótipos vivenciados pelos deficientes visuais e sua ligação com o desconhecimento sobre a deficiência**

Considerando toda a dificuldade de empregabilidade presente para o profissional com deficiência visual, resta compreender o que gera a dificuldade real em sua contratação. Um item exposto nas entrevistas com os deficientes visuais e também no discurso do palestrante cego que participou no evento corporativo foram os estereótipos de incapacidade que, constantemente, vivenciam no contato com as outras pessoas, seja no âmbito profissional ou familiar.

O relato da entrevistada 1 (Quadro 1) fala das dificuldades dentro da própria família:

Minha mãe até hoje não aceita que possui uma filha cega, diz que a filha tem problema na visão. Nenhum de nós estava acostumado à deficiência. Uma coisa difícil é o olhar de superação, 'nossa, ela é uma heroína', isso me incomoda muito, pois parte do pressuposto que você é incapaz. Dá para sentir o preconceito. Ainda existe muito medo em falar da deficiência. Outro dia fui servir um lanche e peguei uma toalha para mesa e comecei a perceber que estava tendo algum desconforto entre minha mãe e minha tia. Na verdade o grande problema é que a toalha estava manchada e elas estavam com medo de dizer. Medo de dizer que você não enxerga, sabe? Felizmente conviver com pessoas com deficiência ajudou bastante a naturalizar a questão. A família pode ser tudo, porém também pode te atrapalhar, afinal se a própria família não consegue te ver como normal como os outros verão?

A família da entrevistada 3 (Quadro 1) também aponta para uma visão de dependência, porém as atitudes do pai fizeram a diferença:

Minha grande sorte foi o meu pai. Sempre me tratou de maneira muito adequada, lidou bem melhor do que a minha mãe, que vivia com medo que algo me acontecesse. Ele me deu tratamento adequado, respeitou meus limites, não me superprotegeu. Quando ia para casa da minha vó e voltava para casa era terrível, porque eu voltava muito dependente. Meu pai fazia tudo para me fazer viver uma vida independente. Tanto que saí de casa aos

17 anos e isso me fez ser quem sou. Ele sabia do que eu era capaz, mais do que eu.

Em uma família que possui mais de um deficiente visual, a adaptação à deficiência mostrou-se mais fácil, conforme relato do entrevistado 5 (Quadro 1):

A cegueira faz parte do meu histórico familiar. Meu avô dizia que tinha vista curta. Minha mãe sempre teve dificuldades de ver a roça. Ela veio para o RJ pequena e com 30 anos perdeu totalmente a visão. [...]Minha irmã tem baixa visão, tem um filho com baixa visão. Pelo menos ele não herdou o glaucoma. A família já está bastante adaptada ao problema.

Se mesmo no âmbito familiar a situação pode ser difícil para alguns cegos, para a maioria deles o ambiente fora de casa é ainda mais problemático. A entrevistada 3 (Quadro 1) relatou sobre os momentos iniciais ao começar a ter contato com pessoas não cegas na organização em que trabalha hoje:

É muito difícil a adaptação inicial. Não é fácil, não. As pessoas, para ser bem clara e direta, as pessoas não são naturais, ou superprotegem ou se afastam. 90% dos deficientes se fecham diante dessas situações. Eu realmente não consigo. No meu início no trabalho ninguém nem me chamava para almoçar. As pessoas realmente não sabem como lidar, ninguém nem te pergunta nada...Passei por uma situação aqui que explica bem isso. Alguém tinha uma dúvida sobre algo que eu estava fazendo e em vez de me perguntar dizia: 'pergunta para ela'... Eu logo virei e disse 'pode falar comigo, eu tô aqui, eu escuto'. No início eu ainda tinha alguma trava, mas agora não tenho mais papas na língua. Hoje, com as pessoas mais acostumadas, rola até piada. 'M., olha o degrau.' 'Não vi não, sou cega, lembra?'. Quem já convive comigo sabe que adoro sair para beber, sair para dançar. Mas quando não me conhecem o texto é 'Como assim você vem sozinha, como assim tem uma filha?'. No início da convivência com uma pessoa tem que ter muita paciência mesmo, as perguntas são sempre as mesmas.

A entrevistada 3 (Quadro 1) relata ainda que passou por uma situação peculiar ao realizar sua atividade física diária:

Lembrei de uma situação simples, que mostra como as pessoas não estão preparadas com o diferente. Morava na Saens Pena, e fazia ginástica em uma academia de uma galeria, que tinha uma escada que dava direto lá. Um senhor veio e me segurou e disse 'lá só tem academia'. Respondi que estava indo para lá. Ele inconformado perguntou 'e você vai para academia?' Respondi 'Posso?'. (risos). É uma loucura...

De forma geral, as pessoas não reconhecem no cego a capacidade para realizar atividades simples, e quando percebem que esta é possível, tendem a enxergá-la como uma característica superior, algo que para o deficiente só reforça o preconceito, corroborando que há algo a ser superado no mais básico das atividades cotidianas e conforme foi analisado por diversos autores citados no presente estudo (THOMAS, 1966; GOFFMAN, 1988; VALENTE, 2008).

Essa situação impacta nas organizações, local em que a preocupação com produtividade não pode ser reduzida, independente das necessidades legais. Com isso, as pessoas que fazem parte da cota são colocadas em uma categoria particular e não entram na contabilização daqueles que produzem. Além disso, para minimizar os impactos que acreditam possuir nessa contratação, preferem optar pelas pessoas que acreditam ter uma deficiência que possa causar menos problemas, especialmente na adaptação física do local e na adaptação comportamental dos demais funcionários. E mesmo os que conseguem ser contratados não escapam de todo esse estereótipo de supervalorização do comum, que está diretamente relacionado ao estereótipo de incapacidade. Segundo as palavras da entrevistada 1 (Quadro 1),

Existem alguns preconceitos a serem vencidos com os deficientes, de tratá-los de forma infantil, além da supervalorização que acontece quando conseguem realizar uma atividade normal. Só queremos ser como as outras pessoas, nada, além disso [...] somos vistos como excepcionais quando conseguimos realizar uma atividade simples. Isso acontece em casa porque não irá acontecer no trabalho? A família é fundamental no processo de adaptação, porém pode dificultar e muito a vida do deficiente. Eu, por exemplo, quando fiquei cega, não havia ninguém na família que também fosse e nem conhecia ninguém. Há um grande desconhecimento sobre o assunto. As empresas, por sua vez, facilitando sua contratação, querem deficiências leves. Se puderem colocam na requisição deficiência no membro inferior ou superior.

Na fala da entrevistada, surge novamente a questão do desconhecimento atrelado ao estereótipo (AMARAL, 1994). A entrevistada 3 (Quadro 1) aponta o desconhecimento da deficiência como algo constante em seu cotidiano:

Lido com as pessoas 24 horas por dia e o que prevalece é a boa vontade, porém sempre com superproteção, ignorância, porém levo em consideração pois sei que não é por mal. Passo por isso 14, 16 horas do meu dia, sair de casa obrigada a precisar de ajuda sempre. Tem uma colega sua (psicóloga) que diz que não somos uma classe, somos um grupo. É sério isso? (risos). As pessoas ainda ficam muito sem graça de perguntar as coisas e quando falam ainda é bastante carregado de questões mais simples. Uma moça no outro dia perguntou: 'Você é cega do olho?' Rindo muito, respondi que por enquanto era (risos). Já levei esporro na fila de deficiente do mercado porque a pessoa achou que eu estava mentindo. Disse: 'não faz isso não que Deus castiga, heim?' Infelizmente (felizmente para mim) não possuo muitos trejeitos de cego, aquele 'ceguinho' que as pessoas imaginam. Com isso, passo por muitas situações desagradáveis porque as pessoas sequer imaginam como é um cego na vida cotidiana. É muito, muito desconhecimento.

Essa entrevista traz o desconhecimento das pessoas reforçando o estereótipo, segundo o qual o deficiente visual não pode ser visto como aquele que

consegue atuar em sua própria vida de forma autônoma no dia-a-dia. Senão, está mentindo, fingindo que é cego. O desconhecimento inclui o posicionamento de profissionais de saúde, que entendem a pessoa com deficiência um grupo à parte, que deve ser tratado de forma diferenciada o tempo todo, trocando experiências com outros deficientes.

Existem aqueles que optam, mesmo na convivência diária com o cego, por agir no estereótipo e continuar no desconhecimento, mantendo o mecanismo de ativação automática (DEVINE, 1989; MACRAE e BODENHAUSEN, 2001), que não requer esforço. Optam por não conhecer o deficiente visual e não compreender como funciona sua apreensão de mundo e sua necessidade de adaptação em um ambiente não adaptado para todas as pessoas. O entrevistado 5 (Quadro 1) conta com certa raiva e sofrimento como foi sua experiência em uma empresa do varejo em que atuou e havia somente mais um cego na organização.

Você tá insatisfeito com meu trabalho, você tem que falar comigo, certo? As pessoas não fazem isso, dizem que tá tudo bem e ficam falando por trás, fazem comentários, ele é cego, não sabe fazer. Por que não explica o que tem que ser feito, sendo cego ou não? Tinha uma senhora que trabalhava comigo, um pouco ignorante, mal amada, que agia de maneira péssima. Comecei a trabalhar na área e lembro dela jogando o processo de qualquer jeito para eu pegar e não me avisava do que era o assunto, sabendo que eu não enxergava. Daí falava para os outros: 'bota uma pessoa para trabalhar que não enxerga, como é que pode? Não vai conseguir fazer nada!

O desconhecimento ocorre mesmo para aqueles que atuam na causa de pessoas com deficiência, pois não questionam pontos de incoerência em suas ações. A entrevistada 4 (Quadro 1), ao ser questionada como funciona o programa de pessoa com deficiência no momento atual da empresa, demonstra um discurso dúbio:

Os PcD's veem hoje para as entrevistas participar do processo seletivo normal. Quando é necessário explicar sobre o programa de inclusão na cota, as meninas que fazem a entrevista passam para mim e para a C., que também cuida desse trabalho. Explicamos nesse momento que não há diferenças, são os mesmos direitos e benefícios.

Se o processo seletivo é "normal", por que é preciso que as pessoas com deficiência sejam encaminhadas para uma segunda etapa não "normal", informando que não há diferenças?

Outra situação percebida é a falta de aprofundamento sobre as deficiências que a área de Recursos Humanos demonstra, mesmo estando envolvida com os

programas sobre o tema dentro da organização, como atesta de forma indignada o entrevistado 7 (Quadro 1):

[...] Ela tentou ser simpática ao final e me disse que entraria em contato em caso positivo ou negativo. Perguntei se seria por telefone ou por e-mail e então veio a resposta: 'por telefone, no seu caso por telefone, para que você possa saber'. Novamente precisei explicar a ela que possuo e-mail, conforme meu currículo apontava e que eu acessava diretamente do celular. Não pude ver qual foi a expressão facial dela, mas ficou claro que estava evidentemente chocada com essa informação. E, mais uma vez, porque essa moça que trabalha com um programa de pessoa com deficiência sequer se deu ao trabalho de pesquisar sobre cegueira e os meios tecnológicos existentes para facilitar o trabalho dos cegos na empresa, perdi uma oportunidade de ter um emprego para a minha formação. Provavelmente essa criatura nem deve ter visto que o currículo era de um cego, senão provavelmente nem teria me chamado, considerando essas explicações incríveis. É difícil, sabe? [Suspiro].

A entrevistada 2 (Quadro 1) mostra uma situação ainda mais explícita de discriminação, ao receber a ligação desesperada de uma empresa que deseja cumprir a cota de forma imediata:

Uma empresa entrou em contato conosco em desespero, pois iriam ser fiscalizados e receberiam multa caso não estivessem cumprindo a cota. Ligaram dizendo que precisavam de candidatos para ontem, de forma bastante autoritária. Explicamos que o processo de contratação de pessoas com deficiência não é simples e que demanda um certo tempo, além de compreender a dinâmica do cargo e da empresa. O retorno que ouvimos da empresa foi de "estamos a ponto de receber a multa, podem mandar o que quiserem desde que não babe, está tudo bem".

É possível identificar nas entrevistas um enlace com o que a literatura aponta, que é o desconhecimento sobre a capacidade laborativa das pessoas com deficiência (ANACHE, 1996; CARVALHO-FREITAS, 2009; BAHIA e SCHOMMER, 2010; FRANCO e DENARI, 2011). Embora alguns traços sobre a necessidade de infraestrutura apareçam no simbólico das pessoas envolvidas com a contratação, a realidade desse discurso demonstra forte relação com o desconhecimento sobre a deficiência.

No evento em que foi realizada a observação, a grande maioria dos presentes não possuía contato pessoal com cegos ou pessoas com baixa visão. No início da palestra, o palestrante cego (observado 15; Quadro 2), ao perceber que as pessoas estavam incomodadas com seu excesso de movimentação pela sala, em meio a dezenas de fios espalhados pelo chão, decidiu brincar com a situação, para descontrair o grupo e fazê-lo perceber que ele já havia notado a quantidade de fios e que dificilmente cairia, pois já havia feito um reconhecimento detalhado daquele

local. Reforçou a importância de ajudar ao cego quando ele solicita ajuda e somente nesses casos. Ao iniciar em uma nova empresa em uma nova área, o cego precisa reconhecer o espaço, criando um ambiente estável em que possa construir um mapa mental. Após essa primeira etapa, normalmente consegue se locomover da melhor forma que pode, com alguns esbarrões, mas com autonomia, o que é importante para ele.

O observado 15 (Quadro 2) perguntou quem daquele grupo havia tido alguma convivência com cegos e somente a representante da empresa 9 se manifestou. A partir desse momento, começou a expor sobre a necessidade de conhecer pessoas com deficiência, de todos os tipos e que o ideal é que ela possa conviver com todas as pessoas, pois dessa forma o contato com as diferenças é reforçado e começa-se a compreender que incapacidade pode ter relação com pessoas, mas não com raça, gênero, deficiência, local em que reside, etc. No intervalo da palestra para o almoço, conversamos e ele falou um pouco dos incômodos diários que vivencia, dizendo que seu trabalho de palestrante é fundamental para que vejam a possibilidade de realização do cego. Diz que mesmo com esse trabalho ainda percebe que a mudança não acontece de imediato, embora veja que é possível, que venha com o tempo. Normalmente as pessoas assim que o conhecem o percebem como um ser especial, dotado de características diferenciadas. Depois acabam se acostumando com suas características, como das pessoas “normais”, segundo suas próprias palavras.

Outra fala dos cegos que participaram do estudo é que nem sempre são identificados pela deficiência, pois esta não necessariamente é visível, como ocorre com a deficiência física, por exemplo. O imaginário da maioria das pessoas identifica o cego como aquele que anda de bengala, óculos escuros e tem olhos com deformidade. Nas palavras do palestrante do evento (observado 15; Quadro 2), o famoso “ceguinho”. Existe outra gama de pessoas que não exatamente se enquadram nessa categoria e são deficientes visuais. A grande dificuldade dos entrevistados está em como lidar com essa percepção das outras pessoas, se devem ou não se apresentar como cegos, pois a partir dessa “revelação”, o posicionamento das pessoas passa a ser completamente diferente. Veja-se o relato

da entrevistada 1 (Quadro 1) que trata dos desafios de se possuir uma deficiência a qual não é notadamente percebida:

[...] É, é bastante paradoxal mesmo. Por uma questão profissional, prefiro me apresentar antes, me mostrar tecnicamente e só no final falar que sou cega. O olhar da pessoa pára na sua deficiência. Ela desconsidera o seu conhecimento. Por outro lado, a deficiência que não é aparente dificulta muito o relacionamento. Na academia em que malho, por exemplo, todos os professores e estagiários sabem que sou cega, até porque preciso da ajuda deles para calibrar os aparelhos. Então, quando eu chego sou extremamente simpática e brinco muito com eles. Apesar disso, não conheço nenhum aluno que malhe lá, as pessoas não se aproximam de mim, possivelmente porque devem me achar metida, já que falo com os professores e com mais ninguém. O relacionamento se torna muito difícil.

O entrevistado 7 (Quadro 1) expôs como foi uma das poucas entrevistas que realizou de forma inusitada para uma grande empresa do ramo de construção civil e que ficou clara a problemática da visão como algo passível de não ser percebido:

Para conseguir alguma oportunidade, decidi que faria a mudança no meu currículo para não expor minha cegueira de cara. Afinal, ninguém nunca me chamava quando lia minha deficiência. Com isso, consegui agendar uma entrevista para uma empresa bacana. Ao chegar lá, não tive grandes dificuldades no prédio porque era um daqueles novos, que tem aviso sonoro e isso facilitou. Vejo um pouco da luminosidade, o que me ajuda a caminhar. Porém, ao chegar para a sala de entrevista, como não conhecia o espaço, precisei andar de forma devagar, para evitar algum acidente. A pessoa que ia me entrevistar demonstrou uma certa impaciência na voz e chegou a perguntar se eu estava com alguma dificuldade em caminhar pelo lugar. Como queria tentar me manter como não cego, evitei o assunto e começamos a entrevista. A princípio se mostrou bastante interessada no meu currículo, porém em algum momento precisava dizer que não enxergava. Quando finalmente decidi falar, ela se espantou muito e ainda falou, assustada: 'achei que era vesgo apenas'. Depois disso, me fez umas perguntinhas meio sem propósito, como eu faria para chegar ao trabalho se eu morava tão longe, etc. Ela não se tocou que eu cheguei naquele dia da mesma forma que eu chegaria quando estivesse trabalhando por lá? Mais uma vez, a maneira como as pessoas percebem o cego me impediu de ter uma vida digna, um emprego formal, mesmo tendo estudado como qualquer outra pessoa [suspiro]...

O palestrante contou em um dos momentos de intervalo da palestra que já fez apresentações em que as pessoas achavam que ele não possuía deficiência, falava somente no final para ver como seria a reação das pessoas. No dia da palestra apresentou um trabalho de cegos que atuam como câmeras, produzindo programas de televisão. Para as representantes das empresas foi um momento de muito impacto, pois o questionamento sobre como foi possível a realização dessa atividade para pessoas que não enxergam aconteceu de forma imediata. Após algumas explicações sobre como se dá esse processo, a expressão das pessoas foi mudando, porém a sensação de que havia algo "estranho" era perceptível. A



estranheza por entrar em contato com algo que não havia sido imaginado anteriormente.

### 4.3 Acessibilidade

Temática favorita dos representantes das organizações para justificar que não haja contratações, a falta de acessibilidade é um ponto crítico que vai além de estruturas físicas que dispõem as empresas (MUDRICK, 1997). Ela começa na dificuldade de ir-e-vir das pessoas com deficiência, nos transportes (in) disponíveis e chega às salas de aula, em sua inacessibilidade estrutural e didática para favorecer a aprendizagem desse público. São tratados como iguais nesses quesitos, porém não possuem condições de igualmente desenvolverem suas habilidades. Como citou a entrevistada 2, “é a pessoa com deficiência que precisa se adaptar ao ambiente, quando deveria ser o contrário.”

Tratando sobre os temas ligados à acessibilidade, o transporte público foi citado por todos os participantes cegos dessa pesquisa como um problema. Há transportes que geram maior impacto do dia-a-dia, como os ônibus, por exemplo, que não possuem nenhum tipo de suporte para pessoas com deficiência. Segue o relato do entrevistado 5 (Quadro 1):

É tudo muito absurdo e complicado. Não são muitos os elevadores que possuem autofalante e nem muitos locais que possuem piso tátil. Os transportes não são nada seguros. O metrô é mais ‘civilizado’, tem autofalante, embora às vezes este não funcione. Ônibus é a pior coisa. O ideal é que ele tivesse um sistema de som em que pudéssemos saber qual ônibus virá e em quanto tempo. Existe isso em outros lugares. A gente sempre tem que pedir para alguém dar sinal para o ônibus, alguém que passe o passe livre, pois não sei se passou ou não. Os ônibus não tem padrão de altura, não faço ideia do esforço que farei para entrar. Outro problema é o padrão interno do ônibus, não tem padrão! É banco preferencial na frente e porta no meio, banco preferencial no meio e porta atrás. É impossível administrar isso. Cego precisa de estabilidade.

A entrevistada 1 (Quadro 1) expõe situação similar sobre a estrutura de ônibus, apontando o metrô como transporte público viável:

[...] Como conheço bem a região, tenho mais autonomia para andar. Quando preciso ir para algum lugar mais longe vou de metrô ou pego um táxi. Ônibus é complicado, com as mudanças de cores, fico confusa, além do motorista às vezes não saber onde fica determinado lugar, parar longe. Prefiro ir de metrô. Consigo me locomover com tranquilidade nele. De táxi muitas vezes o motorista me deixa na porta e quando não, eles me ajudam a descer [...]

Apesar dessa percepção do transporte metroviário como uma melhor opção, é possível identificar pontos dificultadores para favorecer a acessibilidade do cego, como apresenta a entrevistada 3 (Quadro 1):

Para você ter uma ideia, andar de metrô, que as pessoas normalmente acham ótimo, é um caos. Tem a bendita placa em Braille dizendo 'Você está aqui', porém não diz aqui aonde. Só diz aqui. O resto está escrito em português! Além disso, há informações erradas, dizendo que a direção é Saens Pena, porém na verdade é Botafogo. Quando fui avisar isso no metrô, ficaram assustados. Sério? O piso tátil também possui alguns problemas, não permite que o cego ande sem pedir ajuda. Enfim, como você pode ver há muito o que se fazer. Muito.

Mesmo em uma estrutura reconhecida pelas pessoas com deficiência como mais adequada, como é o caso do metrô, o problema apontado pela entrevistada 3 (Quadro 1) mostra que ainda existem muitas lacunas a serem preenchidas no real conhecimento das ações para facilitar o deslocamento.

No grupo de empresas que se reuniu para a discussão sobre a contratação dos PcD's, havia uma representante de uma empresa de transportes e surgiram muitas perguntas sobre como consegue atender à cota considerando as próprias dificuldades que o seu segmento possui de facilitar o acesso das pessoas com deficiência. Expôs que a empresa contrata pessoas com deficiência e que o programa funciona bem, porém ao longo do discurso apareceu a maneira como conseguem contratar: fazendo uma seleção de profissionais por região. Caso a pessoa não more próximo ao local de trabalho, não há contratação. Dessa forma, não precisam administrar os próprios problemas de transporte e daí as dificuldades em encontrar alguém "qualificado". Tal qualificação relaciona-se com a dificuldade de acesso, que a própria empresa gera. Além disso, novamente a classificação de deficiências mais simples de administrar aparece na fala da observada.

Indo além do problema de acessibilidade aos meios de transportes, outra questão difícil e que está vinculada tanto ao setor público quanto ao privado é a não utilização de conhecimento pedagógico que favoreça a aprendizagem para os deficientes visuais, que assim como os deficientes auditivos, necessitam de recursos diferenciados para conseguir adquirir o conhecimento apresentado. Fogli e Filho (2009) e Valente (2008) mostram-se alinhados na análise feita nesse estudo. O relato da entrevistada 1 (Quadro 1) traz essa realidade vivenciada pelos que possuem deficiências sensoriais.

[...] Os deficientes sofrem uma série de dificuldades para inserção, mas a deficiência visual, sensorial nitidamente possui uma dificuldade maior. A pessoa com deficiência física tem acesso a educação de forma mais igual a partir do momento em que ela está na sala de aula, consegue aprender. Os professores não fazem nenhum tipo de adaptação ao deficiente sensorial, chega e diz “esse aqui vem para cá” para mudar as pessoas de lugar, esquecendo que estão falando com um cego. Eu que ainda tenho resíduo visual, consigo ter uma ideia do ambiente, mas para quem não tem é impossível. Não há adequação ao processo didático, não existem leitores. Os surdos também passam por dificuldades, pois são alfabetizados somente em LIBRAS, o contato com o português é muito diferente, pois a linguagem se constrói de forma diferente. Muitos não têm LIBRAS e nem o português [...] Não há esse tipo de preocupação nas escolas.

As dificuldades nas universidades são cenas cotidianas para o deficiente visual, como é possível verificar nas palavras da entrevistada 3 (Quadro 1):

Bom, primeiro que o sistema de matrícula, inscrição, enfim, muitas ações são feitas pelo site, que não é acessível. Além disso, existem várias aulas on-line. Para conseguir estudar normalmente conto com os professores, converso com eles direto, para facilitar. Mas a maneira como as coisas são feitas ocorrem sempre de improviso. Se a gente não conseguir, paciência, né?

Outro relato feito pelos entrevistados é que as dificuldades não se limitam à inadaptação pedagógica das instituições de ensino; incluem, também, a percepção negativa de outros estudantes videntes, os quais acham que podem estar em desvantagem se comparados à avaliação feita com as pessoas com deficiência, como cita o entrevistado 5 (Quadro 1):

Eles [os colegas de turma] ficam mais distantes, alguns deles. Não sabem lidar, ficam com medo, acham que você tem vantagem porque a forma de fazer a prova é diferente. Eu preciso estudar bem mais do que ele, até porque nas provas orais não dá para enrolar, né? Bem diferente do que no papel. Mas os caras acham que a gente é que tem vantagem, incrível [...] Para fazer avaliação, eu fazia prova oral. Ai alguém lia e eu fazia em 10 segundos, rapidinho. Tem gente que tem medo de prova oral, o pessoal sempre perguntava como era, mas não tinha jeito. Eu sempre respondia que não tinha o recurso deles então o jeito era esse mesmo. Com o passar do tempo na faculdade, descobri que tinha o laboratório de informática e procurei o coordenador para pedir que as provas fossem realizadas no computador. Funcionou. Tudo era bastante solitário, tem que correr atrás para conseguir acompanhar, pensar em outras possibilidades porque normalmente quem enxerga não pensa mesmo. Mas consegui.

Fica claro no discurso das pessoas com deficiência a grande dificuldade em ter as adaptações necessárias. Normalmente, o esforço vem deles e não das instituições, sejam elas públicas ou privadas. Por mais decretos que informem esses direitos, eles não são atendidos. Como disse a entrevistada 4 (Quadro 1) que possui uma estrutura para contratação de PcD's “Eu acredito que a nossa empresa não tem essa versatilidade”. Mas o fato é que, ela deveria apresentar o que chamou de

versatilidade, considerando o Decreto Nº 5.296/2004, que aborda a necessidade de acessibilidade. Quando nos deparamos com instituições públicas de ensino que não possuem os requisitos para inclusão, mostra-se um caminho ainda mais longo de conscientização para o mercado privado.

Retornando às discussões que surgiram no grupo de representantes de empresas, foi possível compreender que a preocupação em contratar pessoas já adequadas à estrutura que possuem é notória, reforçando aspectos encontrados na literatura (TAUB e FANFLIK, 2000). Grande parte das empresas fica localizada no centro do Rio de Janeiro, com prédios mais antigos e que exigem esforço extra de adaptação, esforço de orçamento que as organizações não estão dispostas a arcar. Segundo o desabafo de algumas representantes das organizações, muitas vezes o programa de pessoa com deficiência tem bastante visibilidade na empresa, o que não garante financiamento necessário para o desenvolvimento das ações de mudanças na empresa.

Acrescentando os comentários da entrevistada 1 (Quadro 1) é possível ter-se uma síntese dos tópicos aqui apresentados até o momento na análise dos dados:

Falando um pouco dessa dificuldade de inserção do cego, ela é bastante complicada, pois não há estrutura de suporte na instituição de ensino, o transporte é difícil, o que vai dificultando a qualificação. Muitas empresas se apoiam nesse dado, que é concreto, para justificar o porquê das não contratações. Fazem inclusive solicitações para contratação de pessoas com deficiência leve, o que não causa tanto impacto nesses 'detalhes'. Além disso, há muito preconceito para que estas pessoas desempenhem as mesmas funções das outras pessoas. A questão da acessibilidade é um problema, os prédios antigos das instituições não facilitam, além dos recursos tecnológicos e didáticos pouco adaptados para os deficientes. Só não podemos dizer que ela é exatamente a razão para não conseguirmos a empregabilidade, ela é uma excelente desculpa.

#### **4.4 Mudanças na Legislação**

Um tópico que gera polêmica é se a famosa Lei de Cotas mostra-se como um facilitador ou é vista de forma negativa pelas pessoas com deficiência. Nas entrevistas realizadas, o posicionamento sobre a necessidade da cota foi unânime, porém a maneira como está estruturada e vem sendo fiscalizada gera uma série de pontuações relevantes a serem tratadas no futuro.

Na posição apresentada pela entrevistada 1 (Quadro 1), além da percepção de que a cota é extremamente relevante para a inclusão, é feita uma separação entre a atuação da cota nas organizações públicas e nas privadas, sendo nesta última fundamental a manutenção da lei e a fiscalização:

O fato é que se não tiver cota não vai dar. A empresa não contrata se não for obrigada, a empresa não tem esse tipo de interesse. Ideologicamente sou contra as cotas de forma geral, para negros, pobres ou deficientes, mas mesmo que você não tenha dinheiro ou seja negro, só depende de você a qualificação para a oportunidade de emprego, para o deficiente não é assim, em função do preconceito sobre a incapacidade. Penso que em concurso público talvez não fosse necessário, pois depende só dos estudos. Seria importante que o governo realizasse programas de complementação, para favorecer a construção de cidadania. Fiscalização seria extremamente relevante para termos respaldo. Já existe muita coisa escrita, é necessário que seja posto em prática e que as empresas não possam simplesmente alegar que haja um problema de acessibilidade ou falta de instrução. Elas precisam ser penalizadas, infelizmente esse é o caminho para a construção de uma real inclusão, em especial para os cegos.

Para a entrevistada 3 (Quadro 1), além da necessidade premente da lei, se faz necessária uma mudança profunda na estrutura social, uma imersão em valores que incluam os que são diferentes, propondo maior proximidade para facilitar o processo:

Se não fosse a Lei de Cotas, não haveria empregabilidade. Isso é um fato. Ninguém nos contrataria. Paralelamente, isso precisa fazer parte de um projeto maior, não adianta vivenciar o novo sem ter uma estrutura. Uma série de questões culturais e sociais precisam ser vistas. As pessoas precisam ser esclarecidas sobre a deficiência e sobre o que realmente é importante. Elas não conhecem. É importante dizer que não é somente identificar as questões, é realmente conhecê-las. São coisas diferentes. Se você olha a cafeteira e vê a cafeteira, você sabe que é uma cafeteira, mas não necessariamente você sabe mexer nela, somente se aproximar e criar uma relação. A mesma coisa com a deficiência. A sociedade identifica a diferença, as políticas de cota mostram isso, porém de fato não é há conhecimento e nem relação com essa diferença. Toda a oportunidade de convivência é importantíssima.

O entrevistado 5 (Quadro 1) expõe a relevância de se apoiar de forma mais firme as pessoas com deficiência que possuem maior dificuldade de inclusão, propondo um detalhamento na lei que crie percentuais por tipos de deficiência para realizar as contratações:

As empresas deveriam contratar as pessoas com deficiência como está na Lei, a categoria deficiência leve não existe. O objetivo da Lei é contratar a pessoa com deficiência grave, que a dificulta a buscar os meios normais de recolocação e não as que facilmente se recolocam. Hoje, do jeito que está, as empresas driblam a lei, o Ministério Público tá cheio de empresas denunciadas se utilizando de vários subterfúgios para driblar a fiscalização, alegando sempre falta de capacitação, mesmo quando essa é equivocada.

Tenho os currículos aqui para te mostrar, se você quiser. O ideal seria que a lei discriminasse um percentual de contratação para cada deficiência e que dentro da deficiência visual fosse feita uma diferenciação de baixa visão para cegos, pois os primeiros conseguem se recolocar, os segundos praticamente nada.

Novamente a fiscalização mais rígida aparece como um ponto de melhoria para as pessoas com deficiência ainda desempregadas, como relata o entrevistado 6 (Quadro 1):

A cota deveria ser respeitada. Ela foi fundamental para a maioria dos que estão recolocados no mercado. Nenhuma empresa contrataria alguém que tenha deficiência em detrimento de alguém que não tenha. Isso é realmente muito difícil de pensar, dói muito, mas é a realidade. Por enquanto não consegui minha vaga, mas se existir alguma possibilidade disso ocorrer, será pela cota. Minha expectativa é que tenhamos uma fiscalização mais rígida e menos condescendente com as empresas, como está acontecendo no momento. Se elas não forem multadas, vamos continuar com essa situação humilhante de buscar uma vaga que nos é garantida por lei, porém ignorada pela maioria.

Uma sugestão que o entrevistado 7 (Quadro 1) faz em sua percepção da lei é a de trazer a obrigatoriedade também para as pequenas e médias empresas, de forma que não haja espaços de impedimento para as pessoas com deficiência. Além disso, aponta a necessidade de aprimoramento dos profissionais de educação para lidar com as questões da deficiência, o que seria a estrutura fundamental para um mundo que possa lidar melhor com as diferenças:

A cota já favoreceu muitas pessoas que têm alguma deficiência. Sem ela, seria impossível. Tenho conhecidos que realmente foram contratados porque havia a cota. Infelizmente ela ainda não abarca a todos, em função da brecha para escolha de deficiências. Me pergunto se assim como eu, quantos cegos ou pessoas com deficiências mais severas estão no mercado aguardando praticamente a caridade de ser contratado, mesmo apresentando formação superior? [...] A cota precisa ser melhor trabalhada, ser estendida para as pequenas e médias empresas, em empresas que tenham 8, 10 funcionários. O poder público precisa se preocupar com a qualificação dos profissionais que atuam com educação, para que possam pensar em estratégias didáticas para lidar com os diferentes tipos de pessoas. É importante que todos convivam com deficientes e percebam que esse tipo de problema pode acontecer com qualquer pessoa.

Trazendo o posicionamento do observado 15, palestrante do evento (Quadro 2), sua luta pela fiscalização mostra-se presente em sua fala, além de considerar que seja necessária a criação de um trabalho que se inicie na formação infantil para que todos aprendam a lidar com pessoas diferentes. Esse discurso e o posicionamento dos entrevistados 3 e 7 (Quadro 1) apontam correlação com a teoria exposta por Franco e Denari (2011), em que a convivência desde o início de

vida entre todos favorece um ambiente com maior conhecimento sobre o outro e redução das percepções equivocadas.

As falas dos entrevistados reforçam a construção teórica dada por Ribeiro e Carneiro (2009) que visualizam a legislação como relevante para a contratação de pessoas com deficiência, porém não consegue assegurar que todas as pessoas com deficiências distintas consigam iniciar sua carreira.

Considerando a análise proposta pelos autores citados, podemos construir a proposição de que a mudança no decreto que trata sobre a contratação de pessoas com deficiência poderia contribuir com a possibilidade de inserir mínimos de contratação por deficiência, utilizando os indicadores brasileiros que tratam sobre o percentual de cada tipo de deficiência presente no país. Outra forma é ter um percentual que priorize as deficiências com maior gravidade, já que as pessoas que possuem deficiências menos impactantes teriam mais oportunidades no mercado, considerando os estereótipos já expostos ao longo do estudo.

A fiscalização dos itens que estão dispostos nos decretos atuais poderiam representar mudanças significativas, considerando a quantidade de empresas liberadas de seus cumprimentos pelas justificativas de estrutura que o governo compreende como sendo pertinentes. Uma possibilidade seria a utilização do pagamento das multas para reinvestimento compulsório em infraestrutura para os Estados, tecnologia adequada às diversas deficiências e a capacitação de profissionais de educação em toda a rede pública, alcançando todos os níveis de escolaridade.

A utilização dos canais de comunicação de maior relevância (televisão, internet, jornais) pode favorecer o processo de mudança, trazendo maior conhecimento à população que não conhece ou convive com a rotina das pessoas com deficiência, além de apresentar informativos sobre direitos e deveres desse público. Permitir que as pessoas com deficiência exponham um pouco da sua experiência nas mídias seria um caminho a ser pensado.

As próximas seções desse capítulo irão tratar das categorias que surgiram por meio da pesquisa de campo e puderam contribuir para o enriquecimento dessa dissertação.

#### 4.5 Estereótipos oriundos dos deficientes visuais

Algo que inicialmente não surgiu como uma possibilidade de estudo, mas ficou premente no contato com os cegos foi a dicotomia que vivem dentro do estereótipo exposto pelo resto da sociedade. A exposição constante de preconceito vivenciado pelos cegos pode influenciar sua autoimagem. Embora exista registro teórico sobre essa influência do estereótipo sobre o próprio estereotipado (THOMAS, 1966), a maneira como o fenômeno se apresentou levanta novas possibilidades de estudo sobre o caso.

Nos relatos dos cegos empregados e desempregados, mostra-se uma diferença de percepção sobre a própria condição de deficiência. Os empregados apresentam uma postura de luta pelos direitos dos deficientes e em paralelo reagem de forma negativa quando são vistos como parte de um grupo de deficientes, demonstrando um distanciamento do que entendem ser a postura do “ceguinho”, como denominou o palestrante cego (observado 15; Quadro 2). São cegos, mas possuem dificuldade de se enxergar como cegos. Durante sua palestra, o observado 15 expõe para o grupo que muitos deficientes visuais se colocam em posição de subserviência, não assumem sua condição e nem lutam para que seus direitos sejam cumpridos.

A posição da entrevistada 3 (Quadro 1) traz um pouco desses pontos:

Quando me falam que vai ter um encontro de deficientes, sempre me pergunto: ‘afinal, o que tanto falam juntos?’ (risos). Certamente isso está ligado à questão da aceitação da deficiência e do medo de se expor. Porém, se não for feita essa exposição, se permitir ser visto como diferente, mas produtivo e com possibilidades, isso jamais ocorrerá de forma espontânea. É preciso correr riscos. É preciso forçar essa convivência. Com o passar do tempo e com o conhecimento, as questões ficam mais simples. [...] Havia duas pessoas, porém eles possuíam aquele estigma tradicional de coitadinho, sofrido, já eram bem mais velhos. Certamente esperavam a mesma postura de mim. Aí complica contratar alguém assim, né?”

Ao ser questionada se as pessoas que tinham a mesma deficiência ajudaram na adaptação ao ambiente, ela responde categoricamente que não:

Não, eles não me ajudaram, eles não interagem. Teve um evento em que estavam todos os deficientes da empresa juntos, eles não trocam com os demais. Ficam todos parados em um lugar. São eles, os deficientes. Ponto de referência que se tornam. O pessoal daqui sempre brinca comigo ‘você já rodou esse salão todo, para cima e para baixo, heim?’ (risos). É, é muito cômodo não se movimentar, você acha que lidar com vocês é fácil? Se expor é sempre muito complicado. A probabilidade de passar por alguma



situação difícil de lidar é enorme, porém se tá assumindo o risco de sair de casa, tem que ir. Eu vejo problemas nesse comodismo. “Eles” são acomodados demais. Viu? “Eles”. Pronominou, aí já viu. Um grupo de deficientes juntos traz essa ideia de unidade, como se tivessem todas as mesmas características. Não é verdade, mas preferem virar um gueto. Eles decidem por isso, se juntam para ficar no conforto.

Um aspecto dessa fala é que eles não interagiram com ela, que também é deficiente, embora eles só se relacionem com deficientes. A entrevistada possui uma postura altiva, caminha de forma rápida e sem a bengala, anda com ela somente dobrada na mão. Muitas vezes fica difícil perceber sua cegueira. Era provável que eles não a percebessem como cega, já que nem mesmo participava do grupo.

O palestrante (observado 15; Quadro 2), falou um pouco de um grupo de deficientes visuais que se colocam em posição inferior, que tem vergonha de se expor. Segundo seu relato, acham que merecem a vida do jeito que está. “O trabalho que faço na minha escola é de resgatar a autoestima dessas pessoas.” Foi um momento em que se emocionou bastante, pois lembrou de pontos difíceis que vivenciou em sua vida, mas que precisou ser forte para chegar em sua posição profissional.

O entrevistado 7 (Quadro 1) falou um pouco como foi sua formação e os desafios que enfrentou e que até o momento não trouxeram retorno:

Terminei meu curso superior em 2001. Não foi fácil, sabe? Tive que me adaptar ao máximo, pedir ajuda aos professores, enfim, fazer o possível para terminar o curso de Contabilidade. Terminei, mas isso não melhorou muito a minha condição. Para fazer estágio já foi muito difícil. Tive oportunidade dentro da faculdade, mas em escritório ou empresa, nem pensar. As pessoas me perguntavam, ‘Mas como você vai enxergar os demonstrativos? Nossas atividades são todas em papel.’ Isso me fez perder muitas oportunidades. Falava do que conseguia fazer e nada[...] Sei que antes era tudo muito difícil em tecnologia, mas consegui me atualizar muito bem. Me formei com o estágio da faculdade, que era interno e não consegui conhecer outras experiências formais depois. Tentei buscar algumas oportunidades através do (Instituto) Benjamin Constant, mas eles também não conseguiram. E olha que na época [2002, 2003] eles tentaram [...] Estou até hoje buscando outra chance, porém o que já me apareceu até o momento foi uma vaga de operador. Até já fui operador, mas entendo que não faz sentido com minha formação. Quero poder exercer aquilo que estudei. Por que sou cego preciso ser excluído? As pessoas me veem como um pobre coitado. É ruim demais [suspiro]. Tem horas que até eu começo a acreditar nessa bobagem [silêncio longo].

O entrevistado 6 (Quadro 1) demonstrou frustração com sua condição profissional:

Foi tudo muito triste na vida. Vida de cego já não se pode dizer que é a melhor, né? O tempo todo as pessoas te dizem que você não é, não pode. Lembro do médico falando para minha mãe na consulta no consultório quando eu tinha uns, sei lá, 10 anos. Ele foi bem claro: 'infelizmente seu filho não poderá fazer muitas coisas agora. Precisa ser direcionado para um lugar que saiba lidar com deficiente. Nem todo lugar aceita não.' Caraca, que médico é esse? [raiva na maneira de se expor, com rubor no rosto]. Quando fui para o Benjamin, ouvia aqueles cegos, o barulho das bengalas na rua e como ficava irritado em fazer parte disso. Até hoje vejo com dificuldade a ideia de que sou como aquelas pessoas. Por que eu, sabe? [...] Todo mundo me olha com pena, eu sinto. Considerando tudo o que já vivi, chega uma hora que cansa ver todo mundo te olhando como ceguinho. [...] É impossível eu conseguir me empregar. Só trabalhando fazendo bico em casa, mas um emprego como todas as pessoas normais [!] é inviável.

Considerando todas as dificuldades para a pessoa com deficiência que inicia (ou tenta iniciar) na organização, é compreensível o temor dos profissionais com deficiência que se encontram empregados em serem inseridos na cota. Há grande preocupação que seu desenvolvimento profissional seja travado em função do estereótipo de incapacidade. A entrevistada 1 (Quadro 1) fala sobre esse cenário:

Tive um conhecido que era deficiente, porém não estava na cota e possuía um cargo de gestão. Quando foi solicitado a entrar nas cotas, não quis ser enquadrado. Tinha medo de futuramente perder a vaga porque sempre trabalhou sem a cota. Isso acontece com muitas pessoas que já estão posicionadas no mercado, entendem não ser necessário, porém estas sem dúvida poderiam modificar a visão de que as pessoas com deficiência são incapazes[...] Há resistência de ser visto como deficiente, então mesmo que tenha uma deficiência grave, a pessoa prefere não se incluir no grupo. Isso é comum nas pessoas que estão nas organizações e não fazem parte de cotas [...] São pessoas como você e não como eu, embora ele seja como eu.

Em contato informal com as representantes das empresas no evento realizado, um ponto abordado pela maioria foi a dificuldade em inserir na cota funcionários que já estão na empresa e que entraram sem a necessidade de enquadramento, possivelmente antes da cobrança legal ocorrer. Esses, normalmente questionam a real necessidade de serem incluídos na lei, especialmente porque são capacitados para o trabalho que exercem. Entraram sem que seu "problema" fosse visto. E não querem que isso se torne uma marca em suas vidas. A problemática dessa visão é que mantemos a falsa ideia de que somente os que são incapazes entram no sistema de cotas, já que os que entraram sem ela conseguem desempenhar as atividades de forma adequada. Tornam-se grupos distintos e isso pode dificultar a mudança de visão do estereótipo tão premente nos videntes e também nos não videntes que não estão na cota.

#### 4.6 A atuação do Instituto Benjamin Constant

Um ponto que foi apresentado por alguns entrevistados e que pode trazer contribuições relevantes refere-se ao Instituto Benjamin Constant (IBC).

A partir da percepção dos entrevistados, foi possível identificar diferenças entre os que estudaram no IBC desde que se tornaram cegos daqueles que somente realizaram a reabilitação.

O entrevistado 5 (Quadro 1) passou bastante tempo estudando no Instituto e apresenta uma análise crítica sobre as habilidades que podem ficar comprometidas vivendo unicamente naquele espaço:

Acabei parando de estudar por 2 anos, quando meu pai soube do Benjamin Constant. Comecei a estudar lá e então tive a perda total. Aprendi uma série de formas de estudar, porém o mundo lá dentro não necessariamente te prepara para o mundo aqui fora, lá é todo mundo focado em te ajudar, aqui fora nem pensar [...] Quando iniciei na faculdade, eu estudei na antiga Faculdade da Cidade. Na época também não tinha muito recurso. Usava a máquina em braille e um gravador. Precisei correr por fora para não me atrasar, porque aqui fora é pauleira, moça. Lá dentro a coisa caminha em outro ritmo.

O palestrante (observado 15; Quadro 2) também se posicionou de forma reticente sobre a convivência exclusiva entre os deficientes visuais que o Instituto traz e o quanto isso pode impactar ao iniciar no mercado de trabalho. Falou da importância da instituição considerando o contexto histórico e percebe que ela ainda se faz relevante no suporte à reabilitação, que é algo próprio e específico para a situação de cegueira. Porém expôs sua contrariedade a uma escola que se diz inclusiva, porém só atende a cegos e pessoas com baixa visão. Em sua análise, seria relevante que as escolas de cegos, surdos, dentre outras, pudessem ter outros grupos inseridos. Existindo uma convivência desde o início da vida, tanto as pessoas com deficiência como as que não possuem poderiam apresentar maior facilidade no convívio das diferenças.

A entrevistada 3 (Quadro 1) fala da mudança que percebe ter ocorrido na instituição nos últimos anos e do impacto que pode causar na separação entre videntes e não-videntes:

Meus amigos que foram para o Benjamin tiveram um bom desempenho acadêmico e ganham bem mais do que eu. Há muito tempo atrás, o Benjamin Constant era uma instituição bastante importante. Facilitava

bastante a inserção no mercado de trabalho, dava ferramentas para isso. Hoje já não dá para dizer o mesmo [...] Em 2000, começou a se falar em inclusão. Quando isso ocorreu, virou sinônimo de mídia. Aí já viu [...]. As pessoas cegas que vão para lá vivem em grupos, se afastam de quem pode se afastar, já que a convivência com videntes não é estimulada. E ter que aprender novas coisas é sempre complicado quando se está cego. De vez em quando dá um desânimo. É bem mais fácil trocar sempre com o seu grupo de iguais. Quando voltei a estudar depois que fiquei cega, tive que aprender o braille. Não é difícil, só a experiência que é, já que as outras pessoas não compartilham, não é algo exposto, como Inglês, por exemplo [...]

O tema se mostra relevante, em especial quando a mesma entrevista expõe como foi fundamental para o seu desenvolvimento não estar sob a proteção de uma instituição que mantém o ambiente estável, porém muito distante dos demais grupos que enxergam:

É muito fácil ir para IBC e saber que na porta dele tem um sinal sonoro, que a infraestrutura que vai te receber ali funciona, porém o mundo real, quando preciso voltar para casa, é outro. Quando chego no meu bairro, não tem sinal sonoro, não tem motorista que para quando identifica que sou cega e estou tentando atravessar, nada disso. E essa é a vida real[...] Acho que meu pai fez bem não me levando para o Benjamin assim que fiquei cega. Achou que eu ficaria estigmatizada. Agradeço a ele. Você pode ver, não tenho postura de cega, tenho? Eles normalmente têm um jeitinho parecido, uma maneira de andar parecido, tudo aprendido lá. Eu só fiz a reabilitação e acho que suficiente para ter a vida com autonomia que tenho.

O entrevistado 6 (deficiente visual desempregado; Quadro 1) fala das dificuldades de conviver com os videntes, embora tenha apresentado em seu discurso anterior um grande incômodo em ser visto como deficiente visual:

As dificuldades de conviver com videntes é grande demais. Você sempre saber que estão te olhando com pena é muito ruim. O tempo todo somos julgados, comentados, enfim, somos sempre uma aberração no ambiente de pessoas que enxergam.

Quando questionado sobre colocação anterior em que se irritava com os cegos por não quererem pertencer a esse grupo, se defende:

Vamos lá! Se fosse você, certamente não gostaria também de estar entrando em uma imersão cega. É chato, cansativo, tudo isso. Ainda mais quando se é pequeno e se quer brincar como qualquer criança. Eu não era como qualquer criança. Porém, após começar a conviver com tantos cegos, a sensação de pertencimento a algo, mesmo que não exatamente bom, me trazia paz de espírito. Sentir-se sozinho em seu problema é o que há de pior. Apesar dessa convivência ter me confortado por muito tempo, acho também que me deixou mais sensível na convivência com vocês. Já me peguei muitas vezes desistindo de algumas coisas por querer buscar a companhia de pessoas como eu. A faculdade foi um inferno, quis desistir muitas vezes, me atrasei, foi sofrido. Terminei e não em adiantou muito, porque continuo sem ter trabalho [...] Ô vida complicada essa. Fico sem saber se outro caminho seria de fato melhor do que esse que segui.

A dificuldade em sair do espaço de pertencimento para uma realidade com pessoas diferentes se mostra um desafio para aquelas que mantêm relações com grupos homogêneos.

Segundo a entrevistada 1 (Quadro 1), que realizou somente reabilitações no IBC fica o discurso do quão fundamental é a troca entre diferentes pessoas:

É preciso estar atento ao nosso desejo de confortavelmente conviver com iguais. Isso vale para os que não possuem uma deficiência específica, mas vale muito para os cegos também. Não podemos nos fechar em nossas necessidades e esquecer que o mundo possui diversas pessoas e que o convívio com grupos distintos nos torna mais ricos e preparados para lidar com as adversidades. [...] Precisamos que entrem cegos no IBC, no INES, na escola pública tradicional, na privada e que o movimento aconteça com em todas as direções.

Apesar de todas as questões pertinentes apresentadas, é importante ressaltar que os movimentos existentes para uma possível extinção de um modelo de escola de cegos ou surdos ainda não se mostram suficientemente capazes de garantir que esses de fato sejam incluídos de forma regular no sistema de ensino. Certamente o modelo atual não prepara as pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, porém mostra-se relevante ter opções que abarquem aos deficientes visuais no que tange à forma de construção pedagógica de conhecimento. Como desabafo do entrevistado 7 (Quadro 1), fica a reflexão para que o modelo de ensino seja revisto e que as escolas inclusivas possam, de fato, tornarem-se realidade:

Eu estudei na UERJ e era bem difícil (...). Existe um movimento de educação inclusiva, para que acabem as instituições como Benjamin Constant e INES, querem a educação inclusiva aconteça, porém não dão subsídios. Tenho amigos cegos que sempre estudaram em colégios tradicionais e relatam as dificuldades que tiveram. Que alguns conhecimentos se perdiam em função do método utilizado, que era o dos videntes, padrão não somente nas escolas como em todas as universidades. Ou seja, mesmo estudando no IBC, quando chegar na faculdade preciso me virar, 'senão o bicho pega'. Além disso, tem os que sequer conseguem permanecer na escola tradicional, pois são extremamente rejeitados, cenário bem diferente do IBC.

## 5 CONCLUSÃO

### 5.1 Considerações finais

Reverendo os objetivos apresentados no início dessa dissertação com a análise dos dados recolhidos no estudo, é possível identificar que a pesquisa de campo reforça o referencial teórico adotado. Respondendo ao problema de pesquisa, o processo de inclusão do deficiente visual acontece somente no discurso dos representantes de RH das empresas, pois na investigação foi visível a preferência por deficiências consideradas “leves”, apesar da oferta de profissionais cegos disponíveis para serem contratados. As ONG’s confirmaram o número expressivo de profissionais no mercado e o desinteresse das empresas em contratar cegos. É a exclusão na inclusão definida na lei.

O objetivo das organizações é cumprir a Lei de Cotas, e como esta não define percentual por deficiência, optam por PcD’s que não causem nenhum tipo de impacto ou mal estar na empresa em que atuam. Impacto ou mal estar definido por uma visão estereotipada sobre a deficiência visual e uma possível incapacidade profissional, percebida no discurso apresentado pelos representantes de RH e nos relatos dos deficientes visuais considerando atitudes discriminatórias que vivenciaram em inúmeras tentativas de se empregar.

Outra relação que se mostrou consistente no estudo foi o desconhecimento que se apresenta atrelado ao estereótipo de incapacidade, em especial ao rever os relatos dos deficientes visuais e também na observação participante, em que a maioria do grupo não havia tido contato com cegos e o impacto que o contato com o palestrante deficiente visual causou.

Sobre a Lei de Cotas, foi possível identificar que apesar de não conseguir atingir a totalidade dos objetivos, realiza a inserção de alguns profissionais com deficiência e, de certa forma, obrigou as empresas a buscarem alternativas para evitar a multa. Sem ela, parece claro que não haveria nenhuma tentativa de inclusão, segundo os relatos e o discurso dos representantes das empresas, que se mostram direcionadas ao cumprimento da meta, ignorando muitas vezes a construção de carreira daquele indivíduo. Mesmo com essa maior visibilidade sobre os PcD’s o grande problema são os subterfúgios encontrados pelas empresas para

não contratar os profissionais que entendem causar maior impacto, ainda que sem realizar uma análise profunda sobre o tema.

Um ponto que não havia se mostrado de forma evidente no levantamento bibliográfico, mas surgiu no discurso dos cegos é a visão estereotipada que muitas vezes eles possuem de si mesmos. Chegam a se colocar à parte dos deficientes visuais quando retratam pontos de dificuldades no grupo. Compreender um pouco mais desse mecanismo e como este se retroalimenta na relação com os videntes pode contribuir para traçar possibilidades de redução do estereótipo.

O Instituto Benjamin Constant e o possível mecanismo de proteção que proporciona aos cegos também se mostra como uma análise importante e não apontada em referenciais teóricos sobre convivência com as diferenças em todas as instâncias, desde o contexto familiar, passando pela escola e finalmente pelo ambiente profissional.

Após concluir acerca do problema da pesquisa e seus objetivos intermediários, ficam as sugestões que possam contribuir para redução do estereótipo e em paralelo facilitar a possibilidade real de inclusão dos deficientes visuais. A mudança imediata mais relevante para o tema demonstra ser a alteração da Lei 8.213/1991, incluindo um percentual específico para cada tipo de deficiência, levando em consideração os dados apresentados pelo IBGE, que é um órgão oficial de pesquisa. Criar uma escala que possa dar prioridade às deficiências de maior gravidade. A partir de uma ação afirmativa como essa, aliada a um forte processo de fiscalização, a oportunidade de inclusão no curto prazo torna-se possível.

A medida de modificação do comportamento, em especial da estrutura do estereótipo automático apresentado pela maioria das pessoas é uma ação educacional de longo prazo, como forma de reduzir o desconhecimento e favorecendo a maior convivência de todos com as diferenças entre as pessoas. Essa medida torna-se possível quando se estruturam escolas inclusivas, ambientes de interação e lazer inclusivos. A própria inclusão de pessoas sem deficiência em escolas direcionadas para as pessoas que possuem algum tipo de deficiência poderia favorecer o diálogo e gerar novas formas de apreensão do mundo.

A presença de pessoas com deficiência nas mídias, divulgando maiores informações sobre um discurso alternativo ao que se apresenta hoje e construindo uma imagem mais alinhada à realidade desse grupo pode ajudar na redução dos estereótipos a longo prazo. Todo o trabalho que gera conhecimento sobre a realidade da deficiência visual e suas habilidades poderá contribuir para essa mudança de comportamento. Porém, como a literatura revela, é necessária uma dose extra de esforço para se alcançar o objetivo e lutar contra as ativações automáticas, que facilmente se mostram em nossa maneira de ver o mundo (DEVINE, 1989; MACRAE e BODENHAUSEN, 2001).

## **5.2 Sugestões para pesquisas futuras**

Um ponto relevante a ser analisado em próximo estudo é sobre a formação dos profissionais da área de Humanas, que *a priori* costumam ser reconhecidos como aqueles que conhecem e sabem lidar de forma mais alinhada com as diferenças. Nos relatos apresentados foi possível perceber que muitas vezes o profissional não apresenta tais recursos e que desconhece questões fundamentais sobre a deficiência. Compreender como está sendo construída a formação na universidade mostra-se relevante para as mudanças na grade curricular, caso esta venha a se confirmar como deficitária e favorecer melhores possibilidades para profissionais com deficiência.

Estudos comparativos do Rio de Janeiro com outras cidades seriam oportunos para pensar a possibilidade de apreender novas formas de lidar com a inclusão, além de compreender o cenário do Brasil de forma mais ampla, favorecendo alterações importantes de legislação, caso o cenário carioca se mostre de forma similar em outras localidades. Alguns entrevistados citaram a cidade de São Paulo como referência na contratação, inclusive para cargos gerenciais e para pessoas com deficiências mais diversificadas. Além disso, as representantes de empresas no Rio de Janeiro optaram por criar o grupo inspirados em uma rede muito bem-sucedida já existente na cidade paulistana. Um estudo comparativo que contemple as duas cidades pode verificar se há uma diferença que seja significativa entre elas.



Ainda a respeito da legislação atual, é relevante compreender a percepção de representantes do governo acerca da exclusão de alguns tipos de deficiência no momento da contratação, em especial de órgãos fiscalizadores, como o Ministério do Trabalho e as possibilidades de mudança desse cenário.

No presente estudo foi possível compreender melhor a visão das empresas por meio da observação participante com 13 representantes de organizações de grande porte e da entrevista com uma representante de Recursos Humanos. Apesar disso, foi penoso o processo para conseguir agendar entrevistas para falar sobre inclusão para uma pesquisa de universidade. Seria relevante buscar mais entrevistas com representantes das áreas que se responsabilizam pelo programa de pessoa com deficiência para confirmar pontos apresentados pela observação participante.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, L. A. Pensar a diferença: deficiência. Brasília: CORDE, 1994.

ANACHE, A. A. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? Revista Brasileira de Educação Especial, v. 2, n.4, p.119-126, 1996.

ASSOCIAÇÃO DOS DEFICIENTES VISUAIS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - ADVERJ. Informações sobre a organização. Disponível em: <<http://adverj.blogspot.com.br>>. Acesso em: 12 set. 2012.

BAGENSTOS, S. R. Subordination, stigma, and “disability”. Virginia Law Review, v. 86, p. 397-534, 2000.

BAHIA, M. S.; SCHOMMER, P. C. Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência nas Empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. Organizações & Sociedade, 17, 2010.

BAMBERGER, P.; ADMATI-DVIR, M.; HAREL, G. Gender-based wage and promotion discrimination in israeli high-technology firms: do unions make a difference? Academy of Management Journal, v.38, n.6, p.1744-1761, 1995.

BANAJI, M. R.; BHASKAR, R. Implicit stereotypes and memory: the bounded rationality of social beliefs. In: SCHACTER, D. L.; SCARRY, E. (Ed.). Memory, Brain, and Belief. Cambridge: Harvard University Press, 2000. p. 139-175.

BEZERRA, S. S.; VIEIRA, M. M. F. Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho. Revista de administração de empresas (ERA), v. 52, n. 2, p. 232-244, 2012.

BARRY, K. Toward universalism: what the ADA amendments act of can and can't do for disability rights. Berkeley Journal of Employment and Labor Law, v. 31, n.2, 2010.

BIRD, R.C.; KNOFF, J.D. Do Disability Laws Impair Firm Performance? American Business Law Journal, v. 47, In. 1, p.145–190, 2010.

BRASIL. Lei n. 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, 26 jul. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 10 out. 2012.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União, 26 ago. 1999a. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em: 10 out. 2012.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União, 21 dez. 1999b. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 10 out. 2012.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União, 03 dez. 2004. Disponível em <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm)>. Acesso em: 10 out. 2012.

CARVALHO-FREITAS, M. N. D.; MARQUES, A. L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. *Revista de Administração Mackenzie (RAM)*, v.11, n.3, p. 100-129, 2010.

CARVALHO-FREITAS, M. N. D. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea (RAC)*, v. 13 (Edição Especial), p. 121-138, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M. N.D.; MARQUES, A. L. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações & Sociedade*, v.14, n.41, p.59-78, 2007.

CZAJKA, J. M.; DE NISI, A. S. Effects of emotional disability and clear performance standards on performance ratings. *Academy of Management Journal*, v. 31, n. 2, p. 394-404, 1988.

DE MASI, I., et al. Deficiente visual e reabilitação. In Ministério da Educação (Ed.), Programa nacional de apoio à educação de deficientes visuais (p. 47). Brasília: 2002.

DEVINE, P. G. Stereotypes and prejudice: their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 56, n. 1, p. 5-18, 1989.

DINIZ, D. O que é deficiência? São Paulo: Brasiliense, 2007.

DUCKITT, J. Psychology and prejudice: a historical analysis and integrative framework. *American Psychologist*, v. 47, n. 10, p. 1182-1193, 1992.

FOGLI, B. F. C. DOS S.; FILHO, L. F. DA S. A formação profissional da pessoa com deficiência: barreiras e possibilidades. *Revista Benjamin Constant*, v. 42, n.12, 2009.

FRANCO, J. R; DENARI F. E. A sociedade e a cegueira: discriminação e exclusão. *Revista Benjamin Constant*, v.48, n.9, 2011.

GIL, M. O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. Disponível em: <[http://www.ethos.org.br/\\_uniethos/documents/manual\\_pessoas\\_deficientes.pdf](http://www.ethos.org.br/_uniethos/documents/manual_pessoas_deficientes.pdf)>. Acesso em: 08 jul. 2012.

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

GOLDMAN, B.M. et al. Employment Discrimination in Organizations: Antecedents and Consequences. *Journal of Management*, v. 32, n.6, p.786-830, 2006.

HABER, L. D. Social planning for disability. *The Journal of Human Resources*, v. 8, p. 33-55, 1973.

\_\_\_\_\_.; SMITH, R. T. Disability and deviance: normative adaptations of role behavior. *American Sociological Review*, v. 36, n. 1, p. 87-97, 1971.

HABERFELD, Y. Employment Discrimination: An Organizational Model. *Academy of Management Journal*, v. 35, n. 1, p. 161-180, 1992.

HEILMAN, M. E.; BLOCK, C. J.; STATHATOS, P. The affirmative action stigma of incompetence: effects of performance information ambiguity. *Academy of Management Journal*, v.40, n.3, p.603-625, 1997.

HILTON, J. L.; HIPPEL, W. V. Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, v.47, p. 237-271, 1996.

INSTITUTO BRASILEIRO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA – IBDD. Prêmios e medalhas. Disponível em: <http://www.ibdd.org.br/quem-somos-premios.asp>. Acesso em: 10 out. 2012.

\_\_\_\_\_. Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença. Rio de Janeiro: IBDD, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA IBGE. Censo 2010: população residente por tipo de deficiência. 2010. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/resultados\\_preliminares\\_amostra/default\\_resultados\\_preliminares\\_amostra.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/resultados_preliminares_amostra/default_resultados_preliminares_amostra.shtm)>. Acesso em: 10 out. 2012.

\_\_\_\_\_. Censo 2000: população residente por tipo de deficiência. 2000. Disponível em: <<http://www1ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000>>. Acesso em: 10 out. 2012.

INSTITUTO BENJAMIN CONSTANT- IBC. Como Tudo Começou... Disponível em: <<http://www.ibc.gov.br>>. Acesso em: 12 set. 2012.

IVATIUK, A. L.; YOSHIDA, E. M. P. Orientação Profissional de pessoas com deficiências: Revisão de literatura (2000-2009). *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 11, n. 1, p. 95-106, 2010.

JABBOUR, C. J. C. et al. Diversity management: challenges, benefits, and the role of human resource management in Brazilian organizations. *Equality Diversity and Inclusion: An International Journal*, v. 30, n. 1, p. 58-74, 2011.

JENKINS, R. Disability and social stratification. *British Journal of Sociology*, v. 42, n. 4, p. 557-580, 1991.

KATZ, I. Gordon Allport's "The nature of prejudice". *Political Psychology*, v. 12, n. 1, p. 125-157, 1991.

KREFTING, L. A.; BRIEF, A. P. The Impact of Applicant Disability on Evaluative Judgments in the Selection Process. *Academy of Management Journal*, v.19, n.4, p. 675-680, 1976.

LEASHER, M.K.; MILLER, C.E. Discrimination across the sectors: a comparison of discrimination trends in private and public organizations. *Public Personnel Management*, v.41 n.2, p. 281-326, 2012.

LENGNIK- HALL, M. L.; GAUNT, P. M.; KULKARNI, M. Overlooked and Underutilized: people with Disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Management*, v. 47, n. 2, p. 255–273, 2008.

MACRAE, C. N.; BODENHAUSEN, G. V. Social cognition: thinking categorically about others. *Annual Review of Psychology*, v. 51, n. 1, p. 93-120, 2000.

\_\_\_\_\_. ; BODENHAUSEN, G. V. Social cognition: categorical person perception. *British Journal of Psychology*, v. 92, p. 239-255, 2001.

MENDES, E. G. et al. Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. *Temas em Psicologia da SBP*, v.12, p.105–118, 2004.

MERVIS, C. B.; ROSCH, E. Categorization of natural objects. *Annual Review of Psychology*, v. 32, n. 1, p. 89-115, 1981.

MINAYO, M.C.S. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. Rio de Janeiro: Abrasco, 2004.

MONTEIRO, L. M. F. da S. Desconstruindo mitos – Compensar? Regenerar? Recuperar a visão? *Revista Benjamin Constant*, v. 50, n.11, 2011.

MUDRICK, N.R. Employment Discrimination Laws for Disability: Utilization and Outcome. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, v.549, p.53-70, 1997.

OMS. Relatório mundial sobre a deficiência / World Health Organization, The World Bank. Disponível em: <<http://www.un.org/en/globalissues/disabilities/index.shtml>>. Acesso em: 08 out. 2012.

OTT, K. Disability and the practice of public history: an introduction. *The Public Historian*, v.27, n. 2, p.11-24, 2005.

PRATTO, F.; BARGH, J. A. Stereotyping based on apparently individuating information: trait and global components of sex stereotypes under attention overload. *Journal of Experimental Social Psychology*, v. 27, n. 1, p. 26-47, 1991.

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

ROBERT, P.M.; HALAN, S.L. Mechanisms of disability discrimination in large bureaucratic organizations: ascriptive inequalities in the workplace. *The Sociological Quarterly*, v. 47, p.599–630, 2006.

RODRIGUES, A.; ASSMAR, E. M. L.; JABLONSKI, B. *Psicologia social*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

STANGOR, C.; LANGE, J. Mental representations of social groups: advances in understanding stereotypes and stereotyping. In: ZANNA, M. P. (Ed.). *Advances in experimental social psychology*, v. 26, p. 357-416, 1994.

STEPHAN, W. G.; STEPHAN, C. W. Predicting prejudice. *International Journal of Intercultural Relations*, v. 20, p. 409-426, 1996.

STERNBERG, R. J. Cognitive psychology. *Psychological Review*, v. 2, n. 2, p. 567, 2000.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

TAUB, D. E.; FANFLIK, P. L. The inclusion of disability in introductory sociology textbooks. *Teaching Sociology*, v. 28, n. 1, p. 12, 2000.

THOMAS, E. Problems of disability from the perspective of role theory. *Journal of Health and Human Behavior*, v. 7, n. 1, p. 2-14, 1966.

TOSI, H. L.; EINBENDER, S. W. The effects of the type and amount of information in sex discrimination research: a meta analysis. *Academy of Management Journal*, v. 28, n. 3, p. 712-723, 1985.

VALENTE, D. Como pensar o handicap: as representações sociais da cegueira e as dificuldades de inclusão das pessoas cegas na sociedade francesa. *Revista Benjamin Constant*, v. 40, n. 12, 2008.

VERGARA, S.C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 14ª edição. São Paulo: Atlas, 2012a.

\_\_\_\_\_. *Métodos de coleta de dados no campo*. 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2012b.

WRIGHT, B. A.; KING, S. H. Physical Disability - A Psychological Approach. *Journal of Health and Human Behavior*, v.1, n.4, p.308-310, 1960.

## **APÊNDICE – ROTEIROS DAS ENTREVISTAS**

### **Roteiro das entrevistas**

#### **Entrevista com deficientes visuais inseridos na organização**

##### **I - DADOS CATEGÓRICOS**

- ✓ Idade
- ✓ Sexo
- ✓ Bairro
- ✓ Etnia
- ✓ Renda mensal
- ✓ Formação acadêmica
- ✓ Área de atuação
- ✓ Tempo de carreira

##### **II - HISTÓRIA DE VIDA**

- Construção sobre a vida familiar
- Questões sobre a deficiência:
  - Causas
  - Época em que ocorreu
  - Trabalhava ou estudava antes da deficiência
  - Como foi a mudança
  - Dificuldades na locomoção e acessibilidade

##### **III - TRAJETÓRIA PROFISSIONAL**

- ✓ Como foi sua inserção no mercado de trabalho?
- ✓ Experiências anteriores
- ✓ Há quanto tempo trabalha nessa organização?
- ✓ Qual sua área de atuação?
- ✓ Qual seu cargo?
- ✓ Qual significado do trabalho em sua vida?
- ✓ Quais atividades você desenvolve no dia-a-dia profissional?
- ✓ Quais as principais problemáticas encontradas para exercer o trabalho?
- ✓ Como é o relacionamento com as pessoas no trabalho?

- ✓ Quais são suas expectativas em relação ao futuro (pessoais, profissionais, acadêmicas)?
- ✓ Você já recebeu alguma promoção de cargo? Como é a sua projeção de carreira na organização em que atua hoje?
- ✓ Qual sua opinião acerca da lei de cotas para pessoas com deficiência na organização?

### **Entrevista com deficientes visuais desempregados**

#### **I - DADOS CATEGÓRICOS**

- ✓ Idade
- ✓ Sexo
- ✓ Bairro
- ✓ Etnia
- ✓ Renda mensal
- ✓ Formação acadêmica
- ✓ Área de atuação
- ✓ Tempo de carreira

#### **II - HISTÓRIA DE VIDA**

- Construção sobre a vida familiar
- Questões sobre a deficiência:
  - Causas
  - Época em que ocorreu
  - Trabalhava ou estudava antes da deficiência
  - Como foi a mudança
  - Dificuldades na locomoção e acessibilidade

#### **III - TRAJETÓRIA PROFISSIONAL**

- ✓ Experiências anteriores
- ✓ Há quanto tempo está buscando emprego?
- ✓ Quais as principais dificuldades em encontrar uma vaga de emprego?
- ✓ Qual significado do trabalho em sua vida?
- ✓ Quais as principais problemáticas encontradas para exercer o trabalho quando esteve empregado?



- ✓ Como fez/faz para superá-las?
- ✓ Que tipo de situações você já vivenciou no trabalho e poderiam ter sido evitadas?
- ✓ Quais são suas expectativas em relação ao futuro (pessoais, profissionais, acadêmicas)?
- ✓ Qual sua opinião acerca da lei de cotas para pessoas com deficiência na organização?

### **Entrevista com membros de instituições que atuam na contratação e/ou capacitação de deficientes visuais**

#### **I - DADOS CATEGÓRICOS**

- ✓ Idade
- ✓ Sexo
- ✓ Bairro
- ✓ Etnia
- ✓ Renda mensal
- ✓ Formação acadêmica
- ✓ Área de atuação
- ✓ Tempo de carreira

#### **II - HISTÓRIA DE VIDA**

- ✓ Construção sobre a vida familiar
- ✓ Questões sobre a deficiência (caso seja deficiente)
  - Causas
  - Época em que ocorreu
  - Trabalhava ou estudava antes da deficiência
  - Como foi a mudança
  - Dificuldades na locomoção e acessibilidade

#### **III - TRAJETÓRIA PROFISSIONAL**

- ✓ Experiências anteriores
- ✓ Há quanto tempo atua na instituição?
- ✓ Qual seu cargo?

- ✓ Quais exigências são mais frequentes no perfil passado pelas empresas para realizar a contratação?
- ✓ Quais as principais dificuldades encontradas na inserção dos deficientes visuais?
- ✓ Você possui uma média de contratações por mês para as empresas?
- ✓ Para quais cargos os deficientes visuais usualmente são contratados?
- ✓ Qual situação mais difícil você vivenciou, gerada por alguma empresa?
- ✓ Você conhece empresas que possuam uma política de desenvolvimento de carreira para pessoas com deficiência? Como funciona?
- ✓ Vocês possuem deficientes visuais trabalhando na organização? Fale um pouco sobre o trabalho realizado por eles.
- ✓ Qual sua opinião acerca da lei de cotas para pessoas com deficiência na organização?

### **Entrevista com funcionários que atuam no RH de empresas que possuem programa de Pessoa com Deficiência**

#### **I - DADOS CATEGÓRICOS**

- ✓ Idade
- ✓ Sexo
- ✓ Bairro
- ✓ Etnia
- ✓ Renda mensal
- ✓ Formação acadêmica
- ✓ Área de atuação
- ✓ Tempo de carreira

#### **II - HISTÓRIA DE VIDA**

- ✓ Construção sobre a vida familiar

#### **III - TRAJETÓRIA PROFISSIONAL**

- ✓ Experiências anteriores
- ✓ Há quanto tempo atua na instituição?
- ✓ Qual seu cargo?

- ✓ Como iniciou o projeto de pessoa com deficiência na organização?
- ✓ Quais as principais dificuldades encontradas no processo?
- ✓ Como acontece o processo de seleção desses profissionais?
- ✓ Após contratados, como ocorre sua inserção na empresa? Possuem algum processo diferenciado?
- ✓ Quais os tipos de deficiência contratados? Como foi a adaptação para grupos (caso haja diferença)?
- ✓ Caso não haja contratação de deficientes visuais, compreender os motivos para não contratação destes.
- ✓ Como os funcionários se comportaram no processo de contratação desses profissionais?
- ✓ Qual a situação mais difícil que vivenciou no processo de contratação?
- ✓ Já possuía experiência anterior no trabalho com pessoas com deficiência? Em caso afirmativo, como foi?
- ✓ Qual sua opinião acerca da lei de cotas para pessoas com deficiência na organização?