

**BARREIRAS NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL
DAS PESSOAS CEGAS: análise de uma história de
vida**

**BARRIERS IN THE PROFESSIONAL
TRAJECTORY OF BLIND PEOPLE: analysis of a
life history**

Guilherme Chedid de Lorenzo
Graduando em Administração
Centro Universitário Fecap
guichedide@hotmail.com

Augusto Dutra Galery
Dr. Psicologia Social e do Trabalho
Prof. Centro Universitário Fecap
augusto.galery@fecap.br

RESUMO

As pessoas com deficiência vêm buscando sua inclusão no mercado de trabalho. O presente artigo mostra a trajetória profissional de uma pessoa cega, utilizando o método de história oral de vida, com objetivo de investigar as barreiras que enfrentam, conforme definição da Lei Brasileira de Inclusão e das Normas Técnicas que versão sobre o assunto, e se houve evolução na retirada das barreiras nos últimos 20 anos. Concluímos que houve avanços na remoção de barreiras, principalmente tecnológicas, arquitetônicas e urbanísticas, mas que a barreira atitudinal ainda é um entrave à inclusão das pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Inclusão Profissional. Barreiras. Pessoa Cega. História Oral de Vida.

ABSTRACT

People with disabilities have been seeking inclusion in the job market. The present article shows the professional trajectory of a blind person, using the oral history of life method, with the objective of investigating the barriers he faced, as defined by the Brazilian Inclusion Law and the Technical Norms that cover the subject, and if there were changes in the last 20 years. We conclude that there have been advances in the removal of barriers, mainly technological, architectural and urban, but that the attitudinal barrier is still an obstacle to the inclusion of visually impaired people in the labor market.

Keywords: Inclusion at Work. Barriers. Blind Person. Oral History of Life.

1 INTRODUÇÃO

Devido à chamada Lei de Cotas (BRASIL, 1991) e à mais recente Lei Brasileira da Inclusão (BRASIL, 2015), a acessibilidade nos ambientes de trabalho para pessoas com deficiência é um assunto relevante para garantir que a inclusão desses trabalhadores se torne efetiva. No entanto, apesar de a legislação já ter quase três décadas, ainda é uma incógnita para as pessoas com deficiência se elas encontraram um local de trabalho acessível ou não.

Essa situação não se restringe ao Brasil. Mesmo com políticas e leis específicas surgidas em especial no começo do século XXI em diversos países para

a proteção ao trabalho das pessoas com deficiência, esse grupo encontra uma das taxas de desemprego mais altas e estão entre as pessoas com maior probabilidade de serem economicamente inativas, sendo que 85% dessa população na América Latina e Caribe não tem emprego (GUERRA et al., 2016, p. 9). Por outro lado, pesquisas em Recursos Humanos apontam que a contratação de pessoas com deficiência pode trazer vantagens para os empregadores, em especial frente aos benefícios ligados à diversidade na força de trabalho, ao envelhecimento da população e diminuição de mão-de-obra, como apontam Lin e Lee (2011).

Do ponto de vista das pessoas com deficiência, o direito ao trabalho leva a impactos positivos, favorecendo a “autonomia, independência, satisfação pessoal, produtividade e responsabilidade” (PEREIRA-SILVA, FURTADO e ANDRADE, 2018, p. 1012).

Compreender as práticas de promoção da acessibilidade nas organizações faz-se importante, assim, em três sentidos: no da própria pessoa com deficiência, na promoção da diversidade nas organizações e na avaliação da força das políticas públicas de inclusão.

2 REVISÃO TEÓRICA

O conceito de Sociedade Inclusiva data da década de 1990. Foi definida por Ratzka (1999, p. 21) da seguinte forma:

É uma sociedade para todos, independentemente de sexo, idade, religião, origem étnica, raça, orientação sexual ou deficiência; uma sociedade que acolhe e aprecia a diversidade da experiência humana; uma sociedade cuja meta principal é oferecer oportunidades iguais para todos realizarem seu potencial humano.

O conceito de inclusão vem, desde então, tornando-se cada vez mais importante para definir a participação das minorias na sociedade. Ele modifica tanto a lógica da exclusão, onde tais grupos não têm acesso a seus direitos como cidadãos, quanto a das práticas filantrópicas e paternalistas, que os tomam como heteronomizados e incapazes. Não à toa, o famoso *slogan* “nada sobre nós, sem nós” foi adotado em 1993 pelos movimentos de inclusão das pessoas com deficiência (SASSAKI, 2007).

Tais movimentos de inclusão vão influenciar diversas áreas da sociedade, incluindo as políticas públicas de inclusão no trabalho. A participação das pessoas com deficiência no trabalho não é uma discussão nova no Brasil, tendo pelo menos 30 anos. Mundialmente, a questão da reabilitação torna-se importante em especial a partir do fim da Segunda Guerra Mundial, quando os soldados mutilados durante o conflito começam a pressionar o governo para serem reinseridos na sociedade, em adição ao fato de que os países haviam perdido grande parte de sua força laboral durante a guerra (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

Este período do pós-guerra marcará a passagem da exclusão das pessoas com deficiência para o movimento de integração, no qual o sujeito participará da sociedade de acordo com o grau que sua deficiência permita (SASSAKI, 2007). No entanto, rapidamente, em especial na segunda metade da década de 1990, um novo paradigma de participação começa a se fortalecer, o da inclusão. Nele, a deficiência não é vista mais como uma incapacidade individual, mas como uma relação entre as características de uma pessoa e as barreiras impostas pela sociedade. É possível perceber essa modificação a partir das definições dadas na legislação.

A lei 7.070/1982, por exemplo, definia a pessoa com deficiência como aquela com “incapacidade para o trabalho, para a deambulação, para a higiene pessoal e para a própria alimentação” (BRASIL, 1982). Já a Lei Brasileira de Inclusão - LBI (BRASIL, 2015) utiliza a definição presente na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da Organização das Nações Unidas (ONU), a saber:

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

O impacto dessa mudança na definição de deficiência é que se torna responsabilidade da sociedade remover essas barreiras para a participação plena destas pessoas. Como define Galery (2017, p.37):

A aquisição de direitos na lógica da inclusão está ligada à ideia de que se faz necessária uma modificação da sociedade. Esta precisa se esforçar para receber todos os cidadãos. No âmbito institucional (empresas, repartições, escolas públicas e privadas etc.), é necessário, portanto, que dirigentes e colaboradores empenhem-se em remover as barreiras que impeçam a efetiva participação de todos. Incluir significa uma postura ativa da sociedade para a garantia dos direitos, o que pode ser obtido por meio de imposições pela lei ou pela compreensão e ampliação do conceito de cidadania para abarcar a todos.

A lei 8.213/91, conhecida como Lei das Cotas (BRASIL, 1991), foi um marco para a colocação profissional das pessoas com deficiência no país, pois dispôs que as empresas deveriam cumprir cotas de contratação de pessoas reabilitadas ou com deficiência, em quantidade crescente conforme o número total de empregados. O percentual varia entre 2% e 5%, da seguinte forma:

- de 100 a 200 empregados: 2%
- de 201 a 500 empregados: 3%
- de 501 a 1000 empregados: 4%
- De 1001 em diante: 5%

A partir desse ano, uma série de normas técnicas foram definidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas para garantir a esses trabalhadores um ambiente seguro que possibilite o desenvolvimento de suas atividades. Tais normas técnicas estarão no centro de nossa análise e serão apresentadas abaixo, junto com outros conceitos operacionais, em nossa fundamentação teórica. Antes, porém, gostaríamos de apresentar nossa pergunta de pesquisa. A presente pesquisa compreende-se dentro das transformações apontadas acima e das dificuldades da transposição da sociedade do paradigma excludente para um inclusivo. Quatro têm sido os níveis apontados de dificuldades para essa mudança: fatores ligados às pessoas com deficiência, às empresas empregadoras, às instituições de atendimento especializado e ao governo, cujas principais dificuldades são:

a) dela própria [da pessoa com deficiência] - falta de escolaridade, de interesse e de preparação profissional e social; b) da empresa - condições inadequadas do ambiente físico e social, falta de conhecimento sobre a deficiência; c) das instituições especiais - inadequação dos programas de treinamento profissional e social, falta de contato com as empresas para conhecer as suas necessidades; d) do governo - de proporcionar acesso à escola e ao transporte, falta de incentivo para as empresas promoverem adaptações ergonômicas e desenvolverem programas de responsabilidade social (TANAKA; MANZINI, 2005, p.273).

A partir dos levantamentos feitos, decidimos por concentrar nosso esforço de pesquisa no levantamento das barreiras à inclusão profissional das pessoas cegas, recorte necessário dado o método escolhido (história oral de vida). Também desejávamos colocar o foco da pesquisa nas questões relacionadas às empresas empregadoras. O objetivo de pesquisa foi, então, definido como:

- Investigar, a partir da história de vida profissional de uma pessoa cega, se e como as empresas vêm se adequando às normas técnicas com vistas a tornar-se mais inclusiva.

3 REVISÃO DOCUMENTAL A PARTIR DA LEGISLAÇÃO E POLÍTICAS VIGENTES

Para a presente pesquisa, centraremos nossas análises na ideia de remoção das barreiras para a inclusão a partir da legislação e das normas técnicas vigentes no país. Estas foram definidas na LBI como:

IV - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

- a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;
- c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;
- d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;
- e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;
- f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias (BRASIL, 2015)

Esta mesma lei define acessibilidade como:

Possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2015).

Como nosso foco é a inclusão no trabalho da pessoa cega, analisamos as Normas Brasileiras (NBR), de autoria da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), que definem os critérios de acessibilidade, selecionando as condições para adaptação dos ambientes de trabalho às deficiências visuais.

Há de se notar que as NBRs, apesar de não serem consideradas acadêmicas *stricto sensu*, são resultantes de rigorosos levantamentos técnicos e científicos a respeito dos temas abordados e com ampla consulta pública a pesquisadores,

estudiosos, membros de movimentos de pessoas com deficiência e sociedade em geral. No caso específico do Comitê Brasileiro de Acessibilidade, responsável pelas normas analisadas, seu gestor é o Dr. Gildo Magalhães dos Santos Filho, professor titular na Universidade de São Paulo.

As NBRs analisadas foram:

- NBR 9.050 - Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos;
- NBR 14.022 - Acessibilidade em veículos de características urbanas para o transporte coletivo de passageiros;
- NBR 15.599 - Acessibilidade-Comunicação na prestação de serviços;
- NBR 16.537 - Acessibilidade — Sinalização tátil no piso — Diretrizes para elaboração de projetos e instalação.

Apresentamos, abaixo, os destaques dessas normas em relação a acessibilidade das pessoas com deficiência visual. Os excertos abaixo seguem *ipsis litteris* às normas, para que não haja viés de interpretação. Ao mesmo tempo, consideramos o recorte útil como referência para a adequação dos ambientes de trabalho.

Fazem-se necessárias as seguintes adaptações para tornar ambientes acessíveis às pessoas cegas:

Informação de fácil percepção: essa característica do ambiente ou elemento espacial faz com que seja redundante e legível quanto a apresentações de informações vitais. Essas informações devem se apresentar em diferentes modos (visuais, verbais, táteis), fazendo com que a legibilidade da informação seja maximizada, sendo percebida por pessoas com diferentes habilidades (cegos, surdos, analfabetos, entre outros) (ABNT, 2008, 2015);

Mobiliários na rota acessível: Mobiliários com altura entre 0,60 m até 2,10 m do piso podem representar riscos para pessoas com deficiências visuais, caso tenham saliências com mais de 0,10 m de profundidade. Quando da impossibilidade de um mobiliário ser instalado fora da rota acessível, ele deve ser projetado com diferença mínima em valor de reflexão da luz (LRV) de 30 pontos, em relação ao plano de fundo. Quando uma rota acessível, em nível ou inclinada, é delimitada em um ou ambos os lados por uma superfície que se incline para baixo com desnível igual ou inferior a

0,60 m, composta por plano inclinado com proporções de inclinação maior ou igual a 1:2, deve ser adotada uma das seguintes medidas de proteção: a) implantação de uma margem lateral plana com pelo menos 0,60 m de largura antes do início do trecho inclinado, com piso diferenciado quanto ao contraste tátil e visual de no mínimo 30 pontos, aferidos pelo valor da luz refletida (LRV), Quando rotas acessíveis, rampas, terraços, caminhos elevados ou plataformas sem vedações laterais forem delimitados em um ou ambos os lados por superfície que se incline para baixo com desnível superior a 0,60 m, deve ser prevista a instalação de proteção lateral com no mínimo as características de guarda-corpo (ABNT, 2015)

Princípio dos dois sentidos: A informação deve ocorrer através do uso de no mínimo dois sentidos: visual e tátil ou visual e sonoro (ABNT, 2008, 2015).

Sinalização Direcional: Sinalização utilizada para indicar direção de um percurso ou a distribuição de elementos de um espaço e de uma edificação. Na forma visual, associa setas indicativas de direção a textos, figuras ou símbolos. Na forma tátil, utiliza recursos como guia de balizamento ou piso tátil. Na forma sonora, utiliza recursos de áudio para explanação de direcionamentos e segurança, como em alarmes e rotas de fuga (ABNT, 2015, 2016).

Tipos de sinalização: Os tipos de sinalização podem ser visuais, sonoros e táteis. Sinalização visual é composta por mensagens de textos, contrastes, símbolos e figuras. Sinalização sonora é composta por conjuntos de sons que permitem a compreensão pela audição. Sinalização tátil é composta por informações em relevo, como textos, símbolos e Braille (ABNT, 2015).

A sinalização deve estar disposta em locais acessíveis para pessoa em cadeira de rodas, com deficiência visual, entre outros usuários, de tal forma que possa ser compreendida por todos A sinalização deve incorporar sinalização tátil e ou sonora A sinalização suspensa deve ser instalada acima de 2,10 m do piso. Nas aplicações essenciais, esta deve ser complementada por uma sinalização tátil e ou sonora (ABNT, 2015).

Diagramação de textos: A redação de textos contendo orientações, instruções de uso de áreas, objetos, equipamentos, regulamentos, normas de conduta e utilização deve: quando tátil, conter informações essenciais em alto relevo e em Braille (ABNT, 2015).

Letras e números táteis: Os textos em relevo devem estar associados ao texto em Braille. Os caracteres em relevo devem atender às seguintes condições: a) altura do relevo: 0,8 mm a 1,2 mm; b) altura dos caracteres: 15 mm a 50 mm; c) distância mínima entre caracteres: 1/5 da altura da letra (H); d) distância entre linhas: 8 mm (ABNT, 2015).

As informações em Braille não dispensam a sinalização visual e tátil, com caracteres ou símbolos em relevo. Estas informações e devem estar posicionadas abaixo deles. Quando a informação em Braille for destinada a impressos, dispensa-se o uso de textos e símbolos em relevo. Para sentenças longas, deve-se utilizar o texto em Braille, alinhado à esquerda com o texto em relevo (ABNT, 2015, 2016).

Os sinais sonoros verbais devem ter as seguintes características: a) podem ser digitalizados ou sintetizados; b) devem conter apenas uma sentença completa; c) devem estar na forma ativa e imperativa (ABNT, 2015).

Os sinais sonoros não verbais codificados devem ser apresentados nas frequências de 100 Hz, 1 000 Hz e 3 000 Hz para sinais de localização e advertência. Para sinais de instrução devem-se acrescentar outras frequências entre 100 Hz e 3 000 Hz. Os sinais sonoros não podem ultrapassar 3 000 Hz (ABNT, 2015).

Aplicação do Símbolo internacional de acesso – SAI: Esta sinalização deve ser afixada em local visível ao público, sendo utilizada principalmente nos seguintes locais, quando acessíveis: a) entradas; b) áreas e vagas de estacionamento de veículos, conforme 5.5.2.3; c) áreas de embarque e desembarque de passageiros com deficiência; d) sanitários (ABNT, 2015).

Sinalização de portas e passagens: Portas e passagens devem possuir informação visual, associada a sinalização tátil ou sonora. Devem ser sinalizadas com números e/ou letras e/ou pictogramas e ter sinais com texto em relevo, incluindo Braille. Essa sinalização deve considerar os seguintes aspectos: a) a sinalização deve estar localizada na faixa de alcance entre 1,20 m e 1,60 m em plano vertical, conforme Figura 59. Quando instalada entre 0,90 m e 1,20 m, deve estar na parede ao lado da maçaneta em plano inclinado entre 15° e 30° da linha horizontal, quando exceder 0,10 m; b) a sinalização, quando instalada nas portas, deve ser centralizada, e não pode conter informações táteis. Para complementar a informação instalada na porta, deve existir informação tátil ou sonora, na parede adjacente a ela ou no batente. c) em portas duplas, com maçaneta central, instalar ao

lado da porta direita;d) nas passagens a sinalização deve ser instalada na parede adjacente;e) os elementos de sinalização devem ter formas que não agridam os usuários, evitando cantos vivos e arestas cortantes (ABNT, 2015).

Sinalização tátil e visual de alerta: O contraste tátil e o contraste visual da sinalização de alerta consistem em um conjunto de relevos tronco-cônicos. A sinalização tátil e visual de alerta no piso deve ser utilizada para: a) informar à pessoa com deficiência visual sobre a existência de desníveis ou situações de risco permanente, como objetos suspensos não detectáveis pela bengala longa; b) orientar o posicionamento adequado da pessoa com deficiência visual para o uso de equipamentos, como elevadores, equipamentos de autoatendimento ou serviços; c) informar as mudanças de direção ou opções de percursos; d) indicar o início e o término de degraus, escadas e rampas; e) indicar a existência de patamares nas escadas e rampas; f) indicar as travessias de pedestres (ABNT, 2015, 2016).

4 MATERIAIS E MÉTODOS

Utilizaremos o método de estudo de caso pois, por um lado, permite um aprofundamento nas questões propostas e, por outro, possibilita a utilização de um trabalho de campo conveniente ao modelo de iniciação científica. Conforme Yin (2015, p.17-18):

Um estudo de caso é uma situação empírica que:

- Investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto de vida real [...]

A investigação de estudo de caso

- Enfrenta uma situação tecnicamente única em que haverá muito mais variáveis de interesse do que pontos de dados

Realizamos análise documental das NBRs de forma a definir os critérios que utilizaremos para pensar nas barreiras enfrentadas pelas pessoas cegas.

As categorias de análise serão as barreiras propostas pela LBI, a saber:

- urbanísticas;
- arquitetônicas;
- nos transportes;
- nas comunicações e na informação;
- atitudinais;
- tecnológicas;

Os dados para análise serão obtidos a partir de método de história oral de vida.

A metodologia [...] de 'história oral de vida' permite esclarecer fatos e, sobretudo, produzir sentidos individuais e coletivos, psíquicos e sociais, pessoais e históricos. A história oral assim se faz acontecimento, se faz também literatura porque ela revela o universal no individual, o humano no histórico! A história oral trabalha com a memória. Ela diz, refaz, reescreve o passado no presente (LE VEN, 2005, p. 24).

A escolha do método tinha, como principal preocupação, observar o cotidiano da pessoa com deficiência, suas dificuldades no dia a dia e suas relações com as barreiras mantidas pelas organizações e estruturas sociais. Permitiu, assim, testar de forma empírica se os discursos das políticas públicas e do *marketing* social realmente se fazem presentes no dia a dia dessas pessoas, no avançar de sua trajetória profissional. Em relação ao método, Silva, Carvalhais Junior e Motta (1998) definem duas etapas de coleta dos dados, produção de fontes orais e análise, que, na presente pesquisa, foram realizadas da seguinte forma:

- a) Produção de fontes orais, que consiste na escolha do depoente, no primeiro contato, exploratório, de sua história, para em seguida construir roteiro e realizar as entrevistas; e
- b) Análise das fontes orais a partir das categorias e critérios definidos pelos conceitos operacionais (as autoras sugerem a transcrição das entrevistas nessa fase. Em virtude do fato de um dos pesquisadores ser cego, preferiu-se fazer a escuta dos textos com registro dos pontos-chave).

A análise das fontes orais deve, em especial, utilizar dados secundários, como pesquisas acadêmicas, leis e políticas, reportagens e outros documentos para corroborar ou contrastar as percepções do entrevistado;

Foram realizadas duas entrevistas não-estruturadas com o sujeito de pesquisa, em 9 de março e 18 de abril de 2018, com durações de 37 minutos e 24 minutos, respectivamente. Pediu-se ao sujeito que contasse sua vida profissional, desde seu primeiro trabalho até o atual, inserindo-se questões específicas sobre cada uma das barreiras, se não citadas pelo sujeito, conforme roteiro definido.

5 RESULTADOS

O sujeito de pesquisa programador de sistemas em empresa pública de transporte e tem 41 anos. Ele começou sua carreira em uma empresa pública de tecnologia da informação (TI), aos 20 anos, no final da década de 90. A empresa se localizava no Rio de Janeiro. Ele conta que havia um pequeno grupo de pessoas cegas trabalhando na empresa.

Nessa época, conseguia se locomover ao trabalho, porém, com muita dificuldade. Pudemos destacar que nesse momento a barreira urbanística era a mais problemática. Ele relata que passar nas calçadas era perigoso, pois não havia sinalizações, por um lado e, por outro, havia obstáculos no caminho. O ponto de ônibus encontrava-se longe do local de trabalho. O sujeito marca que, apesar da recomendação da NBR 14.022, os ônibus nunca tiveram aviso sonoro, tanto no Rio de Janeiro quanto em São Paulo, onde ele trabalha hoje.

Quanto as barreiras arquitetônicas, a empresa de TI também não cumpria bem o regulamento: no elevador, não havia aviso sonoro, nem braile. O sujeito precisava de ajuda para chegar ao seu local de trabalho.

Nas barreiras tecnológicas, ele tinha um computador com o software de voz, mas na época, tudo era mais complicado, menos amigável e menos tecnológico.

Quanto a barreira atitudinal, o sujeito teve que aprender uma programação que ainda não conhecia. Seu chefe (que também tinha deficiência visual) não o ensinou, alegando que não iria aprender por ser muito difícil para alguém na condição dele. Assim, observa-se que a baixa expectativa frente ao trabalhador com deficiência mostra-se como uma barreira atitudinal.

Aos 22 anos, começo dos anos 2000, o sujeito de pesquisa veio para São Paulo e trabalhou por muito tempo em uma instituição do terceiro setor voltada para a inclusão das pessoas cegas. Percebia ainda complicações com relação as barreiras, mas era tudo mais fácil em comparação a experiência anterior, pois era uma empresa preparada pra receber os deficientes visuais.

Por exemplo, ele conseguia pegar o metro tranquilamente por conta do serviço social oferecido pelo metrô, com funcionários preparados que ajudam os deficientes visuais. O metrô também tem o aviso sonoro, as calçadas possuíam pisos táteis, mas assim que se sai da estação, as barreiras retornam. Não existia sinal sonoro para travessia de pedestres nas ruas que ladeiam as estações, por exemplo.

Em relação às barreiras arquitetônicas, já tinham sido superadas pela organização: o elevador possuía aviso sonoro, havia braile e pisos táteis em todos locais, além de placas em braile facilitando a localização e dando maiores indicações aos trabalhadores cegos. A barreira tecnológica também era superada já que ele tinha a tecnologia mais evoluída ao dispor dele. Nessa organização, todas as barreiras eram cumpridas e ele ficou lá por 8 anos.

Em meados de 2008, o entrevistado fez um concurso para a uma empresa pública de trânsito, na área de informática. Tendo sido aprovado, não foi fácil a inserção dele na empresa. Em sua percepção, sofreu muito com a barreira atitudinal, já que muitos de seus colegas quiseram boicotá-lo no trabalho. Afirma ter sofrido muito com o preconceito contra pessoas com deficiência. As pessoas não acreditavam no seu potencial. O sujeito afirma, então, que precisou de muita força de vontade para superar a situação, que ele sempre usou em toda sua vida no ambiente de trabalho. A barreira atitudinal tem como alvo exatamente a participação social, levando o sujeito a ter que individualizar suas estratégias de enfrentamento frente às dificuldades e barreiras. Assim, o sujeito, excluído da rede de suporte social e das estratégias coletivas de defesa (DEJOURS, 1998) muitas vezes entra em sofrimento psíquico.

Ele relata que, ao entrar na empresa, passou por um problema quando a sua chefe quis o deixar de canto, sem atividades para realizar. Há outros relatos semelhantes. Em reportagem de setembro de 2018, por exemplo, a promotora Danielle Olivares Corrêa Masseran, que fiscaliza o cumprimento da lei de cotas, afirma:

O trabalhador vai ser contratado em uma função básica naquela empresa, com um salário super baixo, não tendo acesso a plano de carreira e aos treinamentos como os demais funcionários têm. Ele fica com funções até abaixo das quais ele foi contratado e acaba saindo. O PcD não tem nada que o fixe dentro daquele emprego. É um ambiente de trabalho hostil para ele, que acaba ficando discriminado lá dentro (ZUBEN, 2018, p. 1)

No caso de nosso sujeito de pesquisa, ele conta que, um dia, um outro coordenador de área o chamou para assistir uma palestra e, após a palestra, foi desafiado pelo coordenador a utilizar as ferramentas apresentadas. Ele conseguiu reproduzir e foi realocado para a área na qual ainda está trabalhando. Foi a oportunidade para consolidar seu potencial como desenvolvedor de sistemas e possibilitar sua continuidade na organização.

O sujeito afirma que teve muitas dificuldades, mas que houve avanço tecnológico, avanço das barreiras atitudinais, avanço e interesse das empresas na acessibilidade e inclusão nesses últimos anos, em sua experiência, fazendo com que se reconheça como um profissional bem-sucedido.

6 BARREIRAS PARA A INCLUSÃO

Ao analisar a trajetória do sujeito de pesquisa, podemos notar que alguns tipos de barreira apresentaram melhora, enquanto em outros elas se mantiveram.

Barreira urbanística – Relata que, apesar de buscar autonomia, sempre teve dificuldade com atravessar ruas, pegar ônibus. Ainda assim, sempre conseguiu chegar ao trabalho.

Barreiras arquitetônicas – Não havia barreiras arquitetônicas para as pessoas cegas no instituto especializado em que trabalhou. Nas duas empresas públicas, o elevador não era acessível, mas o sujeito considerava possível se locomover sem grande esforço. Em sua atual empresa, há piso tátil, que a primeira não tinha.

Barreiras na comunicação e informação - Relata que sempre encontrou braile nos elevadores e nas entradas de portas, porém há muita falta de informação em braile tanto na empresa anterior quanto na atual.

Barreiras tecnológicas – Conta sempre ter tido acesso a *software* de voz nos computadores em que trabalhou, porém, sempre precisou encontrar as ferramentas por conta própria, dentro do ambiente de trabalho. A falta de apoio e de paciência das pessoas para auxiliá-lo a lidar com os espaços e ferramentas atrapalha sua autonomia, já que não consegue ter as condições para a realização de seu trabalho.

Barreiras atitudinais - em seu primeiro emprego, relata que tinha um superior com deficiência visual também, porém ele não tinha paciência para passar o conhecimento necessário para o André, que sempre teve que se esforçar além do necessário para aprender os procedimentos. Segundo seu relato, na segunda empresa, as pessoas não sabem e não tem vontade de lidar com a pessoa com deficiência visual no quesito de ensinar: como trabalhar, como funcionam os processos e etc. Ele ressalta que, para se destacar no trabalho, é necessário autonomia, dificultada pela falta de condições e apoio.

Por exemplo, ele dá um destaque interessante sobre sua atuação na empresa atual. Ele entrou por concurso público no final de 2008 e, como tinha deficiência visual, foi recebido com muita desconfiança por sua equipe. A própria equipe tentou impedi-lo de trabalhar, inclusive sua superiora imediata, como já citado acima.

O entrevistado declara sentir que há uma melhora na forma com que as empresas se adaptam para a inclusão da pessoa cega. Em especial, ele cita os avanços tecnológicos como facilitadores da inclusão. As barreiras arquitetônicas e de transportes também são citadas como melhorias, sendo que o investimento público aumentou no setor, com a criação, por exemplo, do Programa Brasileiro de Acessibilidade Urbana, em 2004, que vem aumentando os gastos com a adaptação de vias e transporte públicos no país.

No entanto, pudemos perceber, por sua história, que os avanços foram poucos em relação a outras barreiras. Em especial, vemos aparecer as questões das barreiras atitudinais como particularmente difíceis em seu relato. Hammes e Nuernberg (2015) também concluíram que o preconceito e o desconhecimento a respeito do potencial das pessoas com deficiência são as principais dificuldades encontradas no processo de inclusão. Gostaríamos de chamar a atenção para o fato de que, sem o suporte social, as pessoas com deficiência ficam submetidos a um esforço maior do que o de outros trabalhadores para que sua contratação vá além do cumprimento da Lei de Cotas. A falta de políticas claras de Recursos Humanos e carreira parece ser uma das causas de tal situação, como apontam Braga e Pereira (2010). Elas escrevem:

O que parece à primeira vista um processo de inclusão, a médio e longo prazo transforma-se em discriminação, uma vez que são anuladas as oportunidades de progressão na carreira e, por consequência, a devida valorização desse profissional. Outro fato que fortalece esta percepção é a pouca preocupação do setor de RH de avaliar o desempenho desses profissionais [...] (BRAGA e PEREIRA, 2010, p. 174).

7 CONCLUSÃO

Na presente pesquisa, buscamos compreender se as empresas buscam se adaptar às exigências das normas técnicas brasileiras impostas pela Lei Brasileira de Inclusão como necessárias à inclusão das pessoas com deficiência no trabalho. Para tanto, acompanhamos o percurso profissional de uma pessoa com deficiência visual

por quase duas décadas. Seu rico relato mostrou o retrato da realidade que muitos trabalhadores cegos vêm enfrentando. Entre a crítica e o otimismo, percebemos, através da história de vida profissional apresentada, que há avanços, mas ainda há necessidade de transformação. Chegamos, portanto, a conclusões parecidas com as de Simonelli e Jackson Filho (2017). Se, por um lado, ainda há barreiras e preconceitos que impedem o desenvolvimento profissional da pessoa com deficiência visual, por outro, “a adaptação dos ambientes e espaços de trabalho nas empresas é fator determinante para seu sucesso” (SIMONELLI; JACKSON FILHO, 2017, p. 865).

Existem hoje poucos trabalhos acadêmicos que partem da definição dada pelas normas técnicas para embasar a análise da adequação das empresas para contemplar o trabalhador com deficiência visual. O uso da história oral como metodologia longitudinal, de modo a perceber o impacto da legislação sobre a forma com que o mercado de trabalho vem evoluindo, também aparece como aspecto inovador. O depoimento obtido carrega consigo uma carga de subjetividade, já que é a percepção do entrevistado. Por outro lado, sua riqueza está em demonstrar aos videntes quais os problemas práticos do ponto de vista da pessoa com deficiência, dando peso à necessidade da remoção das barreiras. Novas pesquisas que ampliem a amostra de entrevistados poderiam dar um quadro mais amplo e profundo da situação, incluindo regiões interioranas, com menos recursos urbanísticos.

O trabalho visa contribuir com gestores (sejam líderes, sejam especialistas em Recursos Humanos) que buscam incluir pessoas cegas em suas equipes, ao destacar as necessidades de adequação para garantir a acessibilidade e a retirada das barreiras para que tal funcionário possa se tornar produtivo. O depoimento demonstrou o quanto é necessário se trabalhar no combate ao preconceito dentro das organizações, já que a barreira atitudinal é a que mais se destaca hoje e a que menos evoluiu, na opinião do sujeito de pesquisa.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR 15.599:** acessibilidade: comunicação na prestação de serviços. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2008.

_____. **NBR 14.022**: acessibilidade em veículos de características urbanas para o transporte coletivo de passageiros. Rio de Janeiro: ABNT, 2009.

_____. **NBR 9.050**: acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. 3. ed. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2015. Disponível em: <<http://www.ufpb.br/cia/contents/manuais/abnt-nbr9050-edicao-2015.pdf>>. Acesso em: 23 abr. 2016.

_____. **NBR 16.537**: acessibilidade: sinalização tátil no piso. Rio de Janeiro: ABNT, 2016.

BRAGA, H. C.; PEREIRA, J. C. A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo na cidade de São Paulo e Grande ABCD Paulista.

Momentum, Atibaia, v.1, n. 8, p.159-177, 2010. Disponível em:

<<http://momentum.emnuvens.com.br/momentum/article/view/71/63>>. Acesso em: 5 fev. 2018.

BRASIL. **Lei n. 7.070**, de 20 de dezembro de 1982. Dispõe sobre pensão especial para os deficientes físicos que especifica e dá outras providências, 1982. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7070.htm>. Acesso em 3 mar. 2018.

_____. **Lei n. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências., 1991. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 3 mar. 2018.

_____. **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015 - Lei Brasileira da Inclusão.

Presidência da República, 6 jul 2015. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em 3 mar. 2018.

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

<<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v14n41/03.pdf>>. Acesso em: 9 fev. 2018

DEJOURS, C. **A loucura no trabalho**. São Paulo: Cortez, 1998.

GALERY, A. D. O que é (e o que não é) inclusão. In: GALERY, A. D. **A escola para todos e para cada um**. São Paulo: Summus, 2017. p. 31-38.

GUERRA, P. et al. Inclusión de personas com discapacidad en el medio laboral. **Revista Científica y Tecnológica UPSE**, Ecuador, v. 3, n. 2, p. 8-14, 2016. Disponível em: <<https://incyt.upse.edu.ec/ciencia/revistas/index.php/rctu/article/view/145/pdf>>. Acesso em: 19 jun. 2019.

HAMMES, I. C.; NUERNBERG, A. H. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis. **Psicologia: Ciência e Profissão**, São Paulo, 35, n. 3, p. 768-780, 2015. Disponível em: <<https://dx.doi.org/10.1590/1982-3703000212012>>. Acesso em: 2 Fev 2018.

LIN, A. M.; LEE, K. Disability inclusion: an effective business strategy for workplace diversity. **INSIGHT into Diversity**, St. Louis, MO, p. 26–27, 2011. Disponível em: <<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=13&sid=a6ec18aa-580d-42b6-8054-2478223182ce%40sessionmgr103>>. Acesso em: 20 Jun 2019.

PEREIRA-SILVA, N. L.; FURTADO, A. V.; ANDRADE, J. F. C. D. M. A Inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. **Temas em psicologia**, Ribeirão Preto , v. 26, n. 2, p. 1003-1016, jun. 2018 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2018000200017&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 02 Fev 2019.

RATZKA, A. A história da sociedade inclusiva na Europa. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOCIEDADE INCLUSIVA, 1, 2001, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: PUC Minas, 2001. p. 21-28.

SASSAKI, R. K. Nada sobre nós, sem nós: da integração à inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, v. 10, n. 57, p. 8-56, 2007.

SILVA, R. H. A.; CARVALHAIS JUNIOR, A.; MOTTA, M. H. S. **Trabalhando com fontes históricas (Módulo exemplar de história; etapa A)**. Belo Horizonte: Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, 1998.

SIMONELLI, A. P.; JACKSON FILHO, J. M. Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, São Carlos, v. 25, n. 4, p. 855-867, 2017. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAR1078>>. Acesso em: 6 fev. 2017.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005. Disponível em: <<https://www.ingentaconnect.com/content/doi/14136538/2005/00000011/00000002/art00008>>. Acesso em: 10 Jun 2019.

YIN, R. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2015.

ZUBEN, M. V. Denúncias de descumprimento de cotas de trabalho para deficientes aumentam 15%, diz MPT. **G1**, Campinas, 29 set. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/2018/09/29/denuncias-de-descumprimento-de-cotas-de-trabalho-para-deficientes-aumentam-15-diz-mpt.ghtml>>. Acesso em: 18 jan. 2019.