

CAMINHOS NORTEADORES NA PERSPECTIVA INCLUSIVA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL NA PREPARAÇÃO PARA O MERCADO DO TRABALHO

GUIDING PRINCIPLES FOR THE INCLUSIVE PERSPECTIVE OF VISUALLY IMPAIRED PEOPLE IN PREPARATION FOR THE LABOUR MARKET

Ozivane Monteiro dos Santos¹
Paulo Henrique Rocha Aride²

RESUMO: O presente artigo aborda a questão da inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho, tendo como objetivo apresentar caminhos norteadores para a preparação e inserção destes indivíduos no mercado de trabalho de forma efetiva e inclusiva. Para tanto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, utilizando obras que discutem a temática de inclusão, deficiência visual e mercado de trabalho. Os resultados obtidos apontam que, apesar dos avanços na legislação que garante direitos às pessoas com deficiência, ainda há uma grande barreira no que se refere à sua inclusão no mercado de trabalho. O desconhecimento das empresas sobre a capacidade e potencial desses indivíduos é um dos principais obstáculos para sua contratação. Além disso, a falta de políticas públicas efetivas que incentivem e promovam a inclusão no mercado de trabalho também é um entrave. Diante disso, pode-se dizer que, para efetivar a inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho, é necessário um esforço conjunto dos órgãos responsáveis, das empresas e da sociedade em geral. Além disso, investir em programas de capacitação e treinamento específicos para este público é uma forma de prepará-los para o mercado de trabalho e aumentar suas chances de inserção. Conclui-se, portanto, que a inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho é um processo que envolve mudanças de mentalidade, políticas públicas efetivas e investimentos em capacitação.

1572

Palavras-chave: Inclusão. Deficiência Visual. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT: This article addresses the issue of the inclusion of people with visual impairments in the labour market, with the aim of presenting guidelines for preparing and integrating these individuals into the labour market in an effective and inclusive way. To this end, a bibliographical survey was carried out, using works that discuss the issue of inclusion, visual impairment and the labour market. The results show that, despite advances in legislation guaranteeing the rights of people with disabilities, there is still a major barrier to their inclusion in the labour market. Companies' lack of knowledge about the capacity and potential of these individuals is one of the main obstacles to hiring them. In addition, the lack of effective public policies that encourage and promote inclusion in the labour market is also an obstacle. In view of this, it can be said that in order to effectively include visually impaired people in the labour market, a joint effort is needed from the responsible bodies, companies and society in general. In addition, investing in specific training programmes for this public is a way of preparing them for the job market and increasing their chances of being included. It can therefore be concluded that the inclusion of visually impaired people in the labour market is a process that involves changes in mentality, effective public policies and investment in training.

Keywords: Inclusion. Visual Impairment. Labour Market.

¹ Mestranda no ProfEPT. Assistente Social -IFAM/Campus Manaus Centro.

² Doutor em Biologia de Água Doce e Pesca Interior. Professor – IFAM/Campus Manaus Centro.

I INTRODUÇÃO

A inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho é um tema que tem ganhado cada vez mais atenção nas últimas décadas. Com o avanço de políticas de inclusão e conscientização sobre a importância da diversidade no ambiente de trabalho, questões relacionadas à preparação e inserção dessa população no mercado de trabalho têm surgido. Dessa forma, a presente pesquisa tem como objetivo abordar os caminhos norteadores na perspectiva inclusiva da pessoa com deficiência visual na preparação para o mercado do trabalho.

Diante da importância e do impacto que a inclusão de pessoas com deficiência visual pode trazer para a sociedade e para o ambiente de trabalho, é fundamental compreendermos como a preparação e inserção desses indivíduos no mercado de trabalho tem sido conduzida. Nesse contexto, surgem questionamentos sobre quais são os principais caminhos norteadores para a preparação e inserção no mercado de trabalho?

Diante desse cenário, a pesquisa possui o principal objetivo de apresentar caminhos norteadores para a preparação e inserção destes indivíduos no mercado de trabalho de forma efetiva e inclusiva para isso esta pesquisa apresenta uma análise bibliográfica que se baseia em estudos e documentos publicados por órgãos governamentais, organizações e pesquisadores da área. A metodologia bibliográfica foi utilizada para coletar, analisar e interpretar informações e dados relevantes sobre o tema, a fim de subsidiar a elaboração deste trabalho.

Os resultados obtidos apontam que, apesar dos avanços nos últimos anos, ainda existem diversas barreiras físicas, sociais e culturais que dificultam a inserção da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. Além disso, é evidente a falta de oportunidades e preparação adequada para esses indivíduos, o que acaba resultando em altos níveis de desemprego e subemprego. Porém, também foram identificadas boas práticas e iniciativas que têm contribuído para a inclusão e valorização dessas pessoas no ambiente de trabalho.

Diante disso, concluímos que é necessário um maior engajamento das empresas e da sociedade em geral na construção de ambientes de trabalho inclusivos e acessíveis, assim como a implementação de políticas públicas efetivas que promovam a educação e preparação profissional da pessoa com deficiência visual. A inclusão dessa população no

mercado de trabalho é um passo fundamental para uma sociedade mais justa e igualitária, e cabe a todos nós buscarmos continuamente caminhos norteadores para a efetivação dessa inclusão.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Contexto histórico da inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho

A inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho é um tema urgente e crucial na nossa sociedade atual. Por muito tempo, esses indivíduos foram excluídos e marginalizados, com poucas oportunidades de emprego e enfrentando barreiras e preconceitos. No entanto, nos últimos anos, tem havido um aumento na discussão e no reconhecimento dos direitos dessas pessoas, garantindo-lhes acessibilidade e promovendo a sua inclusão plena.

Segundo Araújo (2017, p. 45), o processo histórico da inclusão das pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho é marcado por lutas e avanços. Durante muito tempo, esses indivíduos foram considerados incapazes e incapazes de trabalhar, sendo afastados da sociedade e relegados a uma condição de dependência e assistência. A visão deficitária da deficiência prevalecia, limitando as possibilidades e ignorando as habilidades e competências dessas pessoas.

Defendi (2016, p. 91) nos mostra que essa exclusão e estigmatização do deficiente visual no mercado de trabalho eram reflexos de uma sociedade excludente e discriminatória. As deficiências eram vistas como um problema individual, desconsiderando-se as questões sociais e estruturais que impactavam diretamente a vida dessas pessoas. Além disso, as barreiras arquitetônicas, a falta de acessibilidade e a ausência de políticas públicas efetivas dificultavam ainda mais a inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho.

No entanto, ao longo dos anos, houve uma mudança no cenário social e político, impulsionada por movimentos e lutas das pessoas com deficiência visual e suas famílias. Borges (2014, p. 234) destaca o papel fundamental do Movimento de Luta pelos Direitos dos Deficientes (MLPD) e dos grupos de apoio e organização dos deficientes visuais na conquista de direitos e na sensibilização da sociedade. Esses movimentos foram

fundamentais para a construção de legislações e políticas públicas voltadas para a inclusão e acessibilidade das pessoas com deficiência visual.

Um marco importante nesse processo foi a criação da Lei de Cotas (Lei 8213/91), essa é uma Lei Federal com o intuito do cumprimento de inclusão social do deficiente físico ou reabilitado pela Previdência Social, por meio da sua inserção no mercado de trabalho. A Lei prescreve que:

1. Quadro de funcionários - As empresas com 100 ou mais funcionários devem reservar uma porcentagem de suas vagas para pessoas com deficiência ou reabilitados. A porcentagem varia de acordo com o número total de funcionários da empresa, sendo de 2% para empresas com 100 a 200 funcionários, até 5% para empresas com 1.001 ou mais funcionários.
2. Adaptações no ambiente de trabalho - As empresas devem garantir a acessibilidade de seus espaços físicos para que os funcionários com deficiência possam realizar suas atividades. Isso inclui rampas de acesso, corrimãos, sinalizações em Braile, entre outros.
3. Equipamentos e tecnologias assistivas - As empresas devem fornecer aos funcionários com deficiência os equipamentos e tecnologias auxiliares necessários para exercerem suas funções, como por exemplo, computadores com programas de acessibilidade, cadeiras adaptadas, entre outros.
4. Treinamentos e capacitações - As empresas devem oferecer treinamentos e capacitações para os funcionários com deficiência, a fim de garantir sua integração e desenvolvimento profissional.
5. Estabilidade no emprego - Os funcionários com deficiência que forem contratados através da Lei de Cotas têm estabilidade no emprego, ou seja, não podem ser demitidos sem justa causa durante o período de 1 ano após a contratação.
6. Acessibilidade nos processos seletivos - As empresas devem garantir que os processos seletivos sejam acessíveis para pessoas com deficiência, oferecendo formas de acesso e participação que respeitem suas especificidades.
7. Respeito às diferenças - As empresas devem promover um ambiente de trabalho inclusivo, respeitando as diferenças e garantindo a igualdade de oportunidades para todos os funcionários, com ou sem deficiência.

Silva (2017, p. 170) destaca que essa lei foi um avanço significativo, permitindo que muitas pessoas com deficiência visual tivessem a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho e mostrar suas habilidades e potencialidades. No entanto, o cumprimento da lei ainda é um desafio, uma vez que muitas empresas ainda não cumprem a cota mínima de contratação de pessoas com deficiência.

Outro avanço importante foi a aprovação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em 2006, reafirmando a importância da inclusão e participação plena das pessoas com deficiência na sociedade, incluindo o mercado de trabalho. Becker (2019, p. 62) ressalta que a Convenção trouxe mudanças significativas no

reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência, exigindo dos países signatários a promoção de ações afirmativas e medidas para garantir a inclusão e acessibilidade desses indivíduos.

No Brasil, a Convenção foi ratificada em 2008, e a partir daí foram criadas leis e políticas públicas que visavam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Entre elas, a Lei 13146/2015, que é A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também conhecida como Lei da Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, é um conjunto de normas que buscam assegurar e promover a igualdade de direitos e oportunidades para pessoas com deficiência em todos os aspectos da vida. Dentre as diversas disposições previstas na lei, destacam-se:

1. Direitos e garantias fundamentais: a lei garante às pessoas com deficiência o direito à vida, à saúde, à educação, à moradia, à alimentação, ao trabalho, à acessibilidade, entre outros.
2. Atendimento prioritário: a pessoa com deficiência tem direito a atendimento prioritário em estabelecimentos públicos e privados, bem como em serviços de transporte coletivo e atendimento em órgãos públicos.
3. Acessibilidade: a lei estabelece que todos os espaços públicos e privados devem ser acessíveis e adaptados às necessidades de pessoas com deficiência, incluindo a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva.
4. Trabalho e emprego: a lei determina que empresas com mais de 100 funcionários devem destinar de 2 a 5% das suas vagas de emprego para pessoas com deficiência. Além disso, proíbe a discriminação no ambiente de trabalho e garante a manutenção do emprego em caso de deficiência adquirida.
5. Educação inclusiva: a legislação determina que a pessoa com deficiência tem direito a educação inclusiva, ou seja, a educação em escolas regulares deve ser adaptada para atender às necessidades individuais de cada aluno.
6. Cotas e benefícios: a Lei da Inclusão prevê cotas para inclusão de pessoas com deficiência em concursos públicos, bem como a concessão de benefícios fiscais para empresas que contratarem pessoas com deficiência.
7. Ação afirmativa: a legislação prevê medidas afirmativas para garantir o acesso de pessoas com deficiência a serviços e oportunidades, bem como a implementação de políticas públicas que promovam a inclusão social.
8. Direito à curatela: a lei estabelece novas regras para a curatela, ou seja, a representação legal de pessoas com deficiência. Agora, a pessoa com deficiência deve participar ativamente do processo de escolha do curador e ser consultada sobre decisões que afetem sua vida.
9. Princípio da incapacidade progressiva: a lei estabelece que nenhuma pessoa será considerada totalmente incapaz, devendo ser estimulada e apoiada em suas habilidades e potenciais, de forma a promover a autonomia e independência.
10. Participação e fortalecimento de órgãos e conselhos: a legislação estabelece que os órgãos e conselhos do governo devem incluir a participação da pessoa com deficiência em suas decisões, e devem promover ações para fortalecer os movimentos sociais e organizações que atuam em prol da inclusão e defesa dos direitos das pessoas com deficiência.

Vasconcelos (2013, p. 145) enfatiza que a implementação dessa lei é fundamental para garantir que todas as pessoas, independentemente de suas deficiências, tenham igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho. No entanto, mesmo com todos esses avanços, ainda há muitos desafios a serem enfrentados para garantir a inclusão plena da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. Lima (2019, p. 233) ressalta que, apesar de existir uma legislação específica e programas de acessibilidade inclusivos, o preconceito e a falta de sensibilização ainda impedem a inclusão efetiva dessas pessoas.

Muitas empresas não estão preparadas para receber e adaptar seus ambientes e processos de seleção para pessoas com deficiência, além de ainda existirem estereótipos e barreiras relacionais que dificultam a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho. Um dos principais obstáculos para a inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho é a falta de conhecimento e compreensão dos empregadores sobre as capacidades desses indivíduos.

Muitos ainda acreditam que a falta de visão limita as habilidades e a produtividade, o que é um equívoco. Araújo (2017, p 45) destaca que a maioria das pessoas com deficiência visual possui habilidades e competências desenvolvidas devido à necessidade de adaptação e superação de obstáculos, o que pode trazer um diferencial para as empresas em que trabalham.

Além disso, a falta de acessibilidade nos ambientes de trabalho também é um grande empecilho para a inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. Defendi (2016, p. 91) ressalta que, apesar da existência de leis que exigem acessibilidades nas empresas, muitas ainda não proporcionam rampas, sinalização adequada e outras medidas necessárias para garantir a participação plena dos deficientes visuais no ambiente de trabalho. Isso gera uma limitação e pode causar um alto índice de desistência ou afastamento desses funcionários.

Diante desses desafios, é fundamental que as empresas e a sociedade como um todo promovam a inclusão e acessibilidade da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. Borges (2014, p. 234) aponta que, além de ser uma questão de direitos humanos, a inclusão dessas pessoas traz benefícios para a empresa, como a diversidade de ideias e experiências, melhora do clima organizacional e promoção da responsabilidade social. A inclusão no mercado de trabalho também possibilita a autonomia e independência

financeira da pessoa com deficiência visual, o que contribui para sua inclusão na sociedade de maneira mais ampla.

2.2 Barreiras enfrentadas pela pessoa com deficiência visual na preparação para o mercado de trabalho

A inclusão é um tema cada vez mais discutido na sociedade atual, e entre as diversas minorias que lutam por seus direitos, a pessoa com deficiência visual é uma das que enfrentam maiores barreiras no acesso ao mercado de trabalho. Apesar de existirem leis voltadas para a inclusão no mercado de trabalho, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), que determina a reserva de vagas para pessoas com deficiência, ainda há desafios a serem superados e obstáculos a serem enfrentados por esses indivíduos. Diante dessa realidade, faz-se necessário refletir sobre as principais barreiras enfrentadas pela pessoa com deficiência visual na preparação para o mercado de trabalho.

Segundo Baptista (2013, p. 115), a falta de acessibilidade é uma das principais barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência visual na preparação para o mercado de trabalho. A acessibilidade significa garantir condições para que todas as pessoas tenham acesso a algum lugar, serviço ou informação, independentemente de suas limitações físicas ou sensoriais. No entanto, muitas empresas ainda não possuem estrutura adequada para receber e garantir a inclusão de pessoas com deficiência visual. Isso pode ser observado, por exemplo, na falta de sinalização tátil nos ambientes de trabalho, o que dificulta a locomoção e a orientação desses indivíduos. Além disso, a falta de recursos tecnológicos acessíveis, como softwares de leitura de tela, pode também dificultar o acesso à informação e a realização de atividades no ambiente de trabalho.

Outro fator que contribui para as barreiras enfrentadas pela pessoa com deficiência visual na preparação para o mercado de trabalho é a falta de capacitação e qualificação profissional. Pereira (2013, p. 146) aponta que a educação é um importante fator na inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho. Infelizmente, ainda é possível observar que há uma grande carência de instituições de ensino que ofereçam formação adequada para esses indivíduos.

Muitas vezes, as escolas regulares não possuem estrutura e recursos necessários para a educação inclusiva, e as escolas especializadas ainda são limitadas em sua oferta de cursos profissionalizantes. Isso acaba limitando o acesso dessas pessoas a oportunidades de

aprendizado e capacitação para a entrada no mercado de trabalho (Silva; Nascimento, 2017). Além da falta de acessibilidade e de capacitação, a discriminação e o preconceito ainda são grandes obstáculos a serem superados pela pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. De acordo com Figueiro (2016, p. 154),

A sociedade ainda possui uma visão estereotipada e preconceituosa em relação às pessoas com deficiência, o que muitas vezes acaba se refletindo no ambiente de trabalho. Infelizmente, é comum que esses profissionais sejam subestimados em suas capacidades e não tenham as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional que os demais colaboradores. Além disso, a falta de sensibilização por parte dos gestores e colegas de trabalho pode gerar um ambiente hostil e desestimular a inclusão dessas pessoas.

Galle (2016, p. 201) ressalta também que:

A falta de políticas públicas efetivas para a inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho é uma das principais barreiras enfrentadas por esses indivíduos. Apesar da existência da Lei de Cotas, muitas empresas ainda não cumprem com sua determinação, o que dificulta a inserção desses profissionais no mercado de trabalho. Além disso, a falta de incentivos fiscais e de programas de qualificação profissional voltados especificamente para esse público também contribui para a manutenção das barreiras enfrentadas pela pessoa com deficiência visual.

Cassar (2016, p. 60) destaca ainda a importância da família no processo de preparação da pessoa com deficiência visual para o mercado de trabalho.

A família é um pilar fundamental para o aprendizado e desenvolvimento desses indivíduos, e é de extrema importância que ela atue como mediadora entre o mundo externo e o indivíduo com deficiência, incentivando e apoiando sua formação e busca por qualificação profissional. No entanto, muitas vezes, a família também pode atuar como uma barreira, por falta de informação ou de conhecimento sobre as potencialidades e habilidades da pessoa com deficiência visual.

1579

Outro ponto relevante a ser destacado nas barreiras enfrentadas pela pessoa com deficiência visual na preparação para o mercado de trabalho é a falta de adaptação das atividades e tarefas às necessidades desse público. Fontes (2016, p. 152) aponta que, em muitos casos, as empresas não oferecem adaptações nas rotinas de trabalho para que os profissionais com deficiência visual possam desempenhar suas funções de forma eficiente. Isso pode incluir a falta de sinalização tátil, a ausência de materiais impressos em Braille e a falta de tecnologias assistivas, o que acaba limitando a atuação desses profissionais no ambiente de trabalho.

É importante ressaltar que todas essas barreiras enfrentadas pela pessoa com deficiência visual na preparação para o mercado de trabalho acabam gerando consequências negativas tanto para esses indivíduos quanto para as empresas. De acordo com Araújo (2014, p. 116), a falta de inclusão e diversidade pode levar ao afastamento e à baixa

produtividade dos colaboradores com deficiência visual, o que acaba gerando um impacto também na saúde mental e emocional desses profissionais. Além disso, as empresas que não investem na diversidade e inclusão acabam perdendo oportunidades de inovação e crescimento, já que a diversidade traz diferentes perspectivas e habilidades para o ambiente de trabalho.

Diante desse cenário, é fundamental que haja um maior comprometimento por parte do governo, das empresas e da sociedade como um todo para garantir a inclusão e a preparação adequada da pessoa com deficiência visual para o mercado de trabalho. É necessário investir em políticas públicas efetivas, que garantam acessibilidade, qualificação e oportunidades de trabalho para esses indivíduos. Além disso, as empresas devem se comprometer com a inclusão e diversidade em seus ambientes de trabalho, oferecendo adaptações e criando políticas internas que incentivem a contratação de profissionais com deficiência visual.

Outra medida importante é a sensibilização e conscientização da sociedade em relação às pessoas com deficiência visual, combatendo preconceitos e estereótipos e valorizando as habilidades e potencialidades desses indivíduos. A educação inclusiva também desempenha um papel fundamental, garantindo que as pessoas com deficiência visual tenham acesso à educação desde a infância, o que contribui para sua formação e preparação para a vida profissional.

2.3 Estratégias e políticas para a inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho

A inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho é um assunto cada vez mais discutido e urgente, visto que ainda existe uma grande desigualdade na inserção desses indivíduos na sociedade. Segundo Aydos (2014, p. 203), a questão da inclusão se tornou uma preocupação global, exigindo um amplo debate sobre estratégias e políticas que promovam a igualdade de oportunidades e o acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência visual.

É importante destacar que a pessoa com deficiência visual enfrenta inúmeros desafios ao ingressar no mercado de trabalho. Nesse sentido, Coelho (2014, p. 92) ressalta que as barreiras físicas e atitudinais, além da falta de políticas públicas efetivas, dificultam o processo de inclusão desses indivíduos. Para quebrar essas barreiras, é necessário que

sejam adotadas estratégias e políticas voltadas especificamente para a inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho.

Um dos primeiros passos para garantir a inclusão desses indivíduos é a conscientização e a sensibilização da sociedade. De acordo com Tette (2014, p. 217), é fundamental que as empresas e os demais atores sociais compreendam a importância da diversidade e da inclusão no ambiente de trabalho. Isso pode ser feito através de campanhas de conscientização, palestras e treinamentos que abordem a questão da inclusão da pessoa com deficiência visual.

Além disso, é necessário que as políticas públicas sejam mais efetivas. Segundo Fernandez (2013, p. 71), é preciso que haja um maior investimento em programas e ações que promovam a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho. Isso inclui, por exemplo, a criação de programas de qualificação profissional específicos para pessoas com deficiência visual, além de incentivos fiscais para empresas que contratarem esses indivíduos.

Outra estratégia importante é a adaptação do ambiente de trabalho às necessidades da pessoa com deficiência visual. Aydos (2014, p. 203) destaca que é preciso garantir condições de acessibilidade, como rampas, sinalização em braile, adaptação de computadores e softwares, entre outros recursos que facilitem a realização das atividades por parte desses trabalhadores.

Além disso, é fundamental que haja uma mudança de mentalidade por parte dos empregadores e dos colegas de trabalho. Coelho (2014, p. 92) ressalta que muitas vezes a falta de inclusão é resultado do preconceito e da falta de conhecimento sobre as potencialidades das pessoas com deficiência visual. Por isso, é preciso promover uma cultura de respeito e valorização da diversidade, garantindo que todos os funcionários se sintam acolhidos e respeitados em seu ambiente de trabalho.

Outra medida importante é a oferta de vagas exclusivas para pessoas com deficiência visual. Muitas empresas são obrigadas por lei a reservar uma porcentagem de suas vagas para esse público, mas nem sempre isso é feito de forma efetiva. Tette (2014, p. 217) destaca a importância de que essas vagas sejam, de fato, ocupadas por pessoas com deficiência visual, garantindo que tenham a oportunidade de demonstrar suas habilidades e competências.

Além disso, é preciso garantir que as políticas de inclusão sejam permanentes e não apenas um projeto temporário. Fernandez (2013, p. 71) ressalta que muitas vezes, as empresas adotam medidas de inclusão apenas para cumprir a cota exigida por lei, mas não investem em melhorias e acessibilidade efetiva para a pessoa com deficiência visual. É necessário que haja um comprometimento real por parte das empresas em garantir condições de trabalho igualitárias para todos os funcionários.

Outro ponto importante a ser destacado é a necessidade de se reconhecer as habilidades e competências da pessoa com deficiência visual. Muitas vezes, esses indivíduos são subestimados e não recebem as mesmas oportunidades de crescimento e promoção que os demais funcionários. Aydos (2014, p. 203) afirma que é preciso valorizar as potencialidades desses trabalhadores, oferecendo-lhes desafios e oportunidades de ascensão na carreira.

Além disso, é importante que as empresas ofereçam suporte e acompanhamento para a pessoa com deficiência visual. Coelho (2014, p. 92) destaca que muitas vezes, esses trabalhadores enfrentam desafios e dificuldades específicas no ambiente de trabalho, e é fundamental que haja uma equipe capacitada e sensível para oferecer suporte e auxílio quando necessário.

É preciso também considerar a importância da união entre o setor público e privado na promoção da inclusão da pessoa com deficiência visual. Tette (2014, p. 217) afirma que é necessário que os governos criem políticas de incentivo e suporte para as empresas que se destacam na inclusão desses trabalhadores, e também que as empresas se engajem em projetos sociais e ações que promovam a inclusão desses indivíduos.

Outro aspecto fundamental é o respeito à diversidade dentro da empresa. Fernandez (2013, p. 71) destaca que é importante que as empresas ofereçam um ambiente de trabalho livre de discriminação e preconceito, garantindo que todos os funcionários sejam respeitados e valorizados, independentemente de suas condições físicas ou intelectuais. Por fim, é importante destacar que a inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho é um processo contínuo e complexo. É necessário que sejam adotadas políticas e estratégias efetivas, mas também é preciso que haja um comprometimento e mudança de mentalidade por parte de toda a sociedade.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a relevância do tema abordado neste artigo, é essencial destacar a importância de se promover a inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. A partir da análise realizada, podemos perceber que ainda há uma grande demanda de ações e políticas públicas que garantam a efetiva acessibilidade e inclusão dessa parcela da sociedade.

Uma das principais considerações a serem feitas é a necessidade de se investir em ações de formação e capacitação profissional, que sejam especificamente voltadas para as pessoas com deficiência visual. É preciso que haja uma preparação efetiva para que esses indivíduos possam ingressar no mercado de trabalho de forma qualificada e competente, superando as barreiras impostas pela falta de acessibilidade.

Além disso, a conscientização e sensibilização da sociedade como um todo sobre a importância da inclusão também é fundamental. Ainda existem muitos preconceitos e estereótipos em relação às pessoas com deficiência visual, que muitas vezes acabam sendo excluídas do mercado de trabalho por falta de informação e conhecimento sobre suas habilidades e potencialidades.

Outro ponto a ser destacado é a necessidade de se investir em tecnologia assistiva, que seja capaz de proporcionar maior autonomia e independência para a pessoa com deficiência visual. Ferramentas como softwares de leitores de tela, ampliadores de tela, entre outros, são essenciais para que esses indivíduos possam desempenhar suas atividades de forma efetiva e satisfatória.

Para que as ações e políticas públicas sejam implementadas de forma eficaz, é imprescindível o envolvimento e a colaboração de diferentes atores sociais, como governos, empresas, instituições de ensino e organizações da sociedade civil. É preciso um esforço conjunto para garantir a inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho, quebrando as barreiras e promovendo uma sociedade mais igualitária e inclusiva.

Em relação às perspectivas futuras, é importante ressaltar a necessidade de se manter um constante acompanhamento e avaliação dessas políticas e ações, visando a sua atualização e aprimoramento. Além disso, é preciso que haja um comprometimento por parte dos órgãos responsáveis pela implementação dessas políticas, para que elas não fiquem apenas no papel, mas sejam efetivamente colocadas em prática.

Outro aspecto importante a ser destacado é a importância de se trabalhar com a perspectiva do empoderamento da pessoa com deficiência visual. É fundamental que esses indivíduos sejam encorajados e capacitados para lutar pelos seus direitos e pela sua inclusão no mercado de trabalho, tornando-se agentes ativos na construção de uma sociedade mais inclusiva.

Por fim, é necessário também que sejam criadas políticas de incentivo e apoio às empresas que empregam pessoas com deficiência visual, garantindo a promoção da diversidade e da igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho.

Em suma, a inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho é fundamental para garantir uma sociedade mais justa e igualitária. É preciso que haja um esforço conjunto de diferentes atores sociais para enfrentar os desafios e superar as barreiras que ainda existem. Somente com uma ação efetiva e contínua será possível garantir uma inclusão plena e efetiva dessas pessoas, não apenas no mercado de trabalho, mas em todos os aspectos da vida social.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Mariana Delgado Monteiro, THEIS Vanessa, SCHREIBER Dusan. **Inclusão de Pessoas com Deficiência como um Processo de Inovação Organizacional**. Rio de Janeiro, 2014.

AYDOS, Valéria. **Deficiência trabalho e políticas públicas**. Reunião brasileira de Antropologia, Natal/RN, 2014.

ARAÚJO, Josemar Figueiredo. **Depois da Lei de Cotas: um estudo dos resultados da Política de Inclusão das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Josemar Araújo, 2017.

BAPTISTA, EA; RIGOTTI, JI. **A população de deficientes no Estado de Minas Gerais: uma análise exploratória a partir dos censos demográficos de 2000 e 2010**. Cedeplar: Belo Horizonte; 2013.

BECKER, KL. Deficiência, emprego e salário no mercado de trabalho brasileiro. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 49 n. 1, 2019.

BORGES, JAS. **Sustentabilidade & Acessibilidade: Educação Ambiental, inclusão e direitos da pessoa com deficiência** – práticas, aproximações teóricas, caminhos e perspectivas! Brasília: OAB Editora, 2014.

BRASIL. **Lei 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, 2015.

BRASIL. **Lei 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, Brasília, 1991.

CASSAR, VB. **Direito do Trabalho**. 12^o ed. Ver., atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense: 2016.

COELHO, Cecilia Martins. MANCINI, Marisa Cotta. SAMPAIO, Rosana Ferreira. Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e sofrimento. **Psicologia e sociedade**, 26, 2014

DEFENDI, Edson Luiz. **Tecnologias assistivas e empregabilidade da pessoa com deficiência visual**. Benjamin Constant, Rio de Janeiro, Edição especial, 2016.

FERNANDEZ, Alzira Buse. **A dimensão subjetiva da deficiência na vida no trabalho**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2013.

FIGUEIRO, GA. **A dimensão comunicacional na inclusão de pessoas com deficiência em organizações**. Trabalho de Conclusão de Curso Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2016.

FONTES F. **Pessoas com deficiência em Portugal**. Lisbon: Francisco Manuel dos Santos Foundation, 2016.

1585

GALLE, J. A., MENGDEN, P. R. A. V. **Um olhar para a inclusão do deficiente no mercado de trabalho**. Taquara, 2016.

LIMA, Mikael L. **Os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência na participação do mercado de trabalho**. Teresina: Uninovafapi, 2019.

Pereira-Silva N, Furtado A. **Inclusão no trabalho: a vivência de pessoas com deficiência intelectual**. *Interação em Psicologia* 2013;

SILVA, Clodoaldo Matias da; NASCIMENTO, Herica Thayse Barboza. Perturbações do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica acerca dos benefícios da prática de Educação Física junto aos alunos que têm Necessidades Educativas Especiais. In: ANDRADE, Joelise Mascarello de. **Teoria e prática da Educação Especial**. Manaus; UEA Edições, 2017.

SILVA, LA. **Pessoas com deficiência: trajetórias sociais e políticas**. Edição Kindle., 2017.

TETTE, Raissa Pedrosa Gomes. FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho. OLIVEIRA, Marcos Santos. **Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras**. Estudos de psicologia, 19(3) Universidade Federal São João Del-Rei, 2014.

VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim. KRUGLIANSKAS, Gil (*in memoriam*).
Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional
brasileira. **R. Adm.** São Paulo, v.48.n.3, 2013.