

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS

Programa de Pós Graduação em Psicologia

O SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA O DEFICIENTE VISUAL

Gláucia Pinheiro da Silva

Belo Horizonte

2007

Gláucia Pinheiro da Silva

O SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA O DEFICIENTE VISUAL

Dissertação apresentada ao Mestrado em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. José Newton Garcia de Araújo

Belo Horizonte

2007

FICHA CATALOGRÁFICA
Elaborada pela Biblioteca da
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

S586s Silva, Gláucia Pinheiro da.
O significado do trabalho para o deficiente visual / Gláucia Pinheiro da Silva.
Belo Horizonte, 2007.
107f.

Orientador: José Newton Garcia Araújo
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Bibliografia.

1. Deficiência visual. 2. Trabalho. 3. Significado do Trabalho. 4. Inclusão.
I. Araújo, José Newton Garcia. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas
Gerais. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

CDU: 331.6-056.26

Gláucia Pinheiro da Silva

O significado do trabalho para o deficiente visual

Trabalho apresentado ao Mestrado em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Belo Horizonte, 2007.

Prof. Dr. José Newton Garcia de Araújo (Orientador) - PUC Minas

Profa. Dra. Roberta Carvalho Romagnoli – PUC Minas

Profa. Dra. Maria Elizabeth Antunes Lima – UFMG

*Dedico este trabalho àqueles que,
através de outros olhares, enxergaram
a beleza da vida.*

AGRADECIMENTOS

Ao pensar na trajetória desta pesquisa, reporto-me logo ao seu início. Sobre isso, é preciso dizer que as primeiras indagações formuladas a respeito do significado do trabalho para os portadores de deficiência visual não teriam ganhado proporções tão amplas se não tivessem sido compartilhadas e refletidas com meu orientador, Prof. José Newton, cuja capacidade de escuta e conhecimentos próprios de um pesquisador permitiram as redefinições necessárias à execução deste trabalho.

Agradeço aos demais professores do Mestrado, que, a partir do conteúdo desenvolvido em suas disciplinas e com as exigências da produção de artigos, ajudaram-me no entendimento dos processos de pesquisa.

Aos funcionários da secretaria do Mestrado em Psicologia, cujo empenho possibilitou um bom andamento dos trabalhos.

Aos representantes das empresas e entidades de classe, que, na medida do possível, compartilharam informações importantes e disponibilizaram as condições necessárias à execução desta dissertação.

Aos participantes da pesquisa, que acreditaram na seriedade e importância deste estudo como meio de abrir novos caminhos para uma discussão que possa sensibilizar a sociedade sobre a capacidade produtiva do deficiente visual, através de uma perspectiva científica.

À minha família, pela paciência e respeito aos meus momentos de dedicação exclusiva a este trabalho.

Aos meus amigos professores, que contribuíram e incentivaram todo o percurso, para a conclusão deste estudo.

“[...] penso que não cégamos, penso que estamos cegos, Cegos que vêem, Cegos que, vendo, não vêem”.

José Saramago

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo estudar o significado do trabalho para o deficiente visual. Este estudo é pertinente, no atual contexto de abertura do mercado de trabalho às pessoas com deficiência, devido à obrigação legal de contratação, por conta das recentes leis brasileiras de reserva de vagas para deficientes. O material empírico, sua categorização e análise foram obtidos através de entrevistas aprofundadas com dez trabalhadores portadores de deficiência visual, empregados em empresas públicas e privadas da região metropolitana de Belo Horizonte. Foram investigadas as condições e a organização do trabalho, a partir do levantamento da trajetória profissional de cada entrevistado, assim como os níveis de responsabilidade, autonomia, dependência, aprendizado, expectativas profissionais, relacionamentos e desafios que o emprego formal traz para esses sujeitos. Também foi explorado como os mesmos percebem a lei de cotas para as pessoas com deficiência nas organizações de trabalho. O estudo buscou analisar as relações entre deficiência visual e processos de inclusão/exclusão, com base na abordagem psicossocial. Foi feita, ainda, uma revisão documental sobre a legislação que contempla os direitos das pessoas deficientes, nos campos da educação e do trabalho. Mencionam-se, finalmente, os recursos tecnológicos que possibilitam a acessibilidade física, atitudinal e de informações ao trabalhador com deficiência visual. A pesquisa possibilitou a compreensão de elementos específicos que dizem respeito aos impactos do trabalho na vida do trabalhador com deficiência visual.

Palavras-chave: Deficiência Visual; Trabalho; Significado do Trabalho; Inclusão.

ABSTRACT

The present research had as objective to study the meaning of the work for the visual impaired. This study is pertinent to the current context of job market opening to these people, on account of legal hiring obligations, due to the Brazilian laws that require openings for handicapped people. The empirical material, its classification in categories and analysis, were obtained through extensive interviews with 10 visually impaired workers from public and private companies of the greater Belo Horizonte. The conditions and the organization of the work had been investigated from the survey of the professional background of each interviewee, as well as the professional levels of responsibility, autonomy, dependence, learning, expectations, relationships and challenges that the formal job brings to these citizens. Also, it was explored how they perceive the law of quotas for the people with impairments in the work organizations. The study aimed at analyzing the relationship between visual impairment and the processes of inclusion/exclusion, based on the psycho-social approach. Furthermore, a documentary revision about the impaired people's rights in the fields of education and work was made. The technological resources that enable the physical, atitudinal and informational accessibility to the worker with visual impairment are also mentioned. The research allowed the understanding of specific elements that are relevant to the impacts of work in the life of the visually impaired worker.

Key-words: Visual impairment ; Work; Work Meaning; Inclusion.

LISTA ILUSTRAÇÕES

TABELA 1 – Censo demográfico 2000	15
QUADRO 1 – Grupo participante da pesquisa.....	20
FIGURA 1 – Reglete e alfabeto em Braile.....	100
FIGURA 2 – Máquina de escrever e Braile.....	101
FIGURA 3 – Bengala.....	101
FIGURA 4 – Impressora Braille	102
FIGURA 5 – Gráfico tátil de um mapa.....	103
FIGURA 6 – Large print.....	105
FIGURA 7 – Áudio com arquivo de livros e teclados em relevo e com som	105
FIGURA 8 – The vOICE	106
FIGURA 9 – Olho virtual em forma de pulseiras	107

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Objetivos do estudo	16
1.2 Percurso metodológico	17
1.3 Apresentação do perfil dos entrevistados	20
1.3.1 <i>Perfil detalhado dos entrevistados</i>	21
1.4 Estrutura do trabalho	26
2 REVISÃO DA LITERATURA	28
2.1 A pessoa com deficiência visual	28
2.1.1 <i>Deficiência visual: conceitos e abrangência</i>	28
2.1.2 <i>A deficiência visual e suas implicações no desenvolvimento psicossocial</i> ..	30
2.2 A inclusão da pessoa com deficiência	32
2.2.1 <i>A inclusão e as políticas públicas</i>	32
2.2.2 <i>A inclusão no trabalho</i>	38
2.2.2.1 <i>A inclusão da pessoa com deficiência visual no trabalho</i>	44
2.2.3 <i>A inclusão no sistema educacional</i>	46
2.3 O trabalho e a pessoa com deficiência	49
2.3.1 <i>As transformações do trabalho e a pessoa com deficiência</i>	49
2.3.2 <i>O significado do trabalho</i>	53
2.3.2.1 <i>O significado do trabalho para as pessoas com deficiência visual</i>	64
3 CONSIDERAÇÕES FINAIS	72
REFERÊNCIAS	74
APÊNDICES	82
ANEXOS	85

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa aborda aspectos que dizem respeito à realidade atual do mundo do trabalho: a inserção, nesse campo, de pessoas com deficiência, com enfoque nos trabalhadores com deficiência visual. Investigar o significado do trabalho na vida desses sujeitos, em suas dimensões pessoal e profissional, é o ponto principal deste estudo, que visa explorar o significado que o deficiente visual atribui ao trabalho, enfocando aquele que está inserido nas organizações formais de trabalho. O trabalho proporciona sua inclusão na sociedade ou explicita sua diferença?

O trabalho exerce um papel fundamental na vida humana: por meio dele, o homem cria e constrói bens necessários à sua sobrevivência e à de outros, como também obtém recursos para adquirir outros bens, produzidos por outras pessoas. Através do trabalho, as pessoas tornam-se conectadas em uma rede de produção e construção social.

Ross, citado por Golin (2003), afirma que:

[...] a educação e o trabalho constituem um eixo fundamental para a compreensão do processo de emancipação social e política do homem. [...] O homem é um ser histórico-social. O elemento fundamental que assim o caracteriza, como mediação para suas relações sociais é o trabalho
(GOLIN, 2003, p.11).

O trabalho é considerado o “passaporte” para a inclusão dos indivíduos numa sociedade pré-existente, à qual é preciso se adequar para ser aceito. A educação tornou-se instrumento importante nesse processo: quanto mais especializado é o indivíduo, maiores as possibilidades de sua aceitação no mundo do trabalho. Interessamos, aqui, acentuar a vivência do trabalhador com deficiência visual no processo capitalista de produção, que atinge outras dimensões da vida, envolvendo relações familiares, tempo de lazer e descanso.

Neste contexto em que o trabalho representa um importante papel na vida em sociedade, grande parte das pessoas com deficiência não têm acesso a esse universo produtivo, por vários motivos, que vão desde a falta de informação dos detentores dos

meios de produção até as questões políticas, como a falta de fiscalização dos órgãos legais, quanto ao cumprimento das leis de inclusão social.

A concepção de deficiência tem se modificado no percurso histórico da humanidade. A cada época, é atribuído ao deficiente um lugar na sociedade: de uma determinação metafísica, passou-se para a orgânica, desta para a educacional e, nos últimos tempos, para o âmbito das determinações sociais.

Omote (1999), concebe a deficiência como condição social que, embora sempre relacionada, a princípio, à diferença, é construída socialmente pela desvalorização por parte da audiência social.

Vash (1988), afirma que a desvalorização da pessoa com deficiência pode ser explicada por três tendências: a primeira considera o preconceito biologicamente determinado, defendendo que o ser humano rejeita instintivamente os organismos fora das condições normais. A segunda apóia-se no plano psicossocial, precisamente no processo de aprendizagem, no qual diferenças marcantes são menos toleradas. A terceira tendência de explicação seria a político-econômica, na qual a deficiência é vista como ônus para o sistema social.

Amiralian, citada por Bastos (2002), revela que o indivíduo deficiente irá suscitar sentimentos contrários, naqueles com os quais depara:

[...] nos mostra concretamente a nossa debilidade e nos surpreende com a maciça negação de nossa onipotência [...] Assim, o deficiente, como um espelho perturbador, pode fazer reviver nossas angústias primitivas que, no dizer do Winnicott (1994), só podem ser observadas através de defesas organizadas. Todavia, uma deficiência física, uma mutilação visível, uma deformidade aparente pode nos remeter ao fracasso que negamos e fazer surgir o medo do colapso, ou seja, o medo do fracasso das organizações defensivas (AMIRALIAN apud BASTOS, 2002, p.1).

A implicação disso é um conjunto de manifestações discriminatórias que geram, para a pessoa com deficiência, entre outras conseqüências, condições desfavoráveis para seu ajustamento e integração no meio de trabalho, provenientes não só das características inerentes à sua condição orgânica, mas também, principalmente, dos preconceitos, estereótipias e estigmas que permeiam as relações interpessoais.

Diversas são as concepções populares e literárias sobre os deficientes visuais, de um lado considerados pobres, indefesos, inúteis, dignos de piedade, e, por outro

lado, possuidores de poderes sobrenaturais. Sócrates citado por Platão (1978) na obra Fédon, descreve a cegueira como a perda do olho da mente. Em Sófocles, o Rei Édipo pune-se furando os próprios olhos e Freud (1924/1996, p.185) utiliza esse mito, fazendo a cegueira corresponder à metáfora da castração.

A pessoa com deficiência visual ainda é retratada, nas produções cinematográficas, como a que possui dons sobrenaturais – exemplo do filme de Zhang Yimou, “O clã das adagas voadoras” (2004) – ou como entregue ao destino – conforme é retratado no documentário de Roberto Berliner, “A pessoa é para o que nasce” (1997).

A sociedade concebe ao “olhar” conotações variadas, que destacam a importância desse ato. São comuns as expressões: “está claro”, “é evidente”, “estar de olho”, “o que os olhos não vêem o coração não sente”, “olho gordo”, “olho comprido”, “amor à primeira vista”, “amor cego”, “ver para crer” e outras. Por outro lado, a “cegueira” à realidade, por exemplo, é atribuída àquele que está alienado. São preconceitos que podem influenciar as expectativas em relação à capacidade criativa e produtiva do deficiente visual.

No campo do trabalho, o apelo visual tem sido intenso, nas próprias organizações e nos produtos fornecidos por estas. Em meio a tanta estimulação visual, em um mundo feito para videntes, há aqueles cuja apreensão do ambiente se dá por outros sentidos: as pessoas com deficiência visual.

Uma parcela significativa de deficientes visuais encontra-se marginalizada no mercado de trabalho, sendo alvo de atitudes discriminatórias e estereótipos por parte da sociedade, estigmatizados nas relações sociais. Para Goffman (1988), um indivíduo que poderia ser facilmente recebido na relação social cotidiana possui, nesse caso, um traço que pode capturar a atenção e afastar os outros, destruindo a possibilidade de atenção para outros atributos.

As dificuldades enfrentadas pelos deficientes visuais são devidas, em parte, à infundada crença de alguns empregadores, em conceberem que uma deficiência vai, necessariamente, afetar todas as funções do indivíduo. Além disso, muitos desconhecem as atividades possíveis de serem realizadas pelo deficiente, temendo,

então, dificuldades de integração com o grupo de trabalho, ocorrência de acidentes e um alto custo de adaptações e aquisição de equipamentos especiais.

As pesquisas mais recentes sobre a diversidade nas empresas de vários países do mundo, mostram que houve um aumento na contratação das pessoas com deficiência, porém estes dados não se relacionam às pessoas com deficiência visual.

Em 2005, o Instituto Ethos realizou uma pesquisa nacional para traçar o perfil da diversidade no mundo do trabalho. Ela é intitulada "Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas". Os resultados são animadores se levarmos em conta todos os tipos de deficiência. De 2003 para cá, houve um aumento significativo da participação de deficientes como um todo no quadro funcional – eles representavam 3,5% no levantamento anterior e, hoje, atingem uma fatia de 13,6%. Essa taxa se equipara aos 14,5% da população que apresentam alguma deficiência. Mas, ao enxergar a questão pela óptica do deficiente visual, os números decepcionam: ele representa apenas 0,2% do total, perdendo de longe para portadores de deficiências múltiplas, com 12%. (YAKAMOTO, 2006,p.3.).

Este cenário se deve em parte a deficitária qualificação profissional de considerável número de deficientes visuais, ocasionada pela carência de ações voltadas para a preparação profissional desse público e pela dificuldade de acesso dos mesmos aos cursos existentes.

Por outro lado, as leis de inclusão das pessoas com deficiência tanto nas organizações, através da reservas de vagas, quanto no sistema educacional, têm garantido a essas pessoas a possibilidade de fazerem parte do mundo produtivo. O deficiente visual tem encontrado mais oportunidades nas organizações públicas, onde o processo de seleção é mais fiscalizado quanto ao cumprimento da lei. Nas organizações privadas a contratação surge muitas vezes como recursos estratégicos de marketing ou como reforçador dos programas de responsabilidade social. Nessas organizações o deficiente visual é admitido em funções aquém da sua qualificação, conforme foi percebido entre os entrevistados dessa pesquisa.

É evidente que uma pessoa com deficiência visual apresenta limitações, mas com medidas adequadas podem ser amenizadas ou eliminadas através de duas ações: uma educação adequada à realidade do deficiente visual e o uso da tecnologia para minimizar as barreiras. Através dos sistemas sintetizadores de voz acoplados aos computadores, os deficientes visuais se tornam usuários de todos os recursos da

informática, inclusive da internet. Estes recursos e outros que facilitam a vida das pessoas com deficiência visual, são apresentados no ANEXO C.

O presente estudo, portanto, justifica-se face à realidade atual dos deficientes visuais e pela escassez de informações e produções teóricas resultantes de pesquisas com esses sujeitos, apesar da existência de número significativo de deficientes visuais. Segundo o censo de 2000 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), dos 24,6 milhões de brasileiros portadores de alguma deficiência, 16,5 milhões (48,1% do total) são deficientes visuais. Destes, cerca de 160 mil responderam que são totalmente incapazes de enxergar. O censo indica um número maior de deficiências do que de deficientes, uma vez que as pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez, portanto, o número de pessoas que apresentam mais de uma deficiência é de quase 10 milhões, de acordo com o demonstrado na tabela a seguir:

Tipo de deficiência	Visual	Motora	Auditiva	Mental	Física	Total de deficiências
Homem	7.259.074	3.295.071	3.018.218	1.545.462	861.196	15.979.021
Mulher	9.385.768	4.644.713	2.716.881	1.299.474	554.864	18.601.700
Total	16.644.842	7.939.784	5.735.099	2.844.936	1.416.060	34.580.721

	Deficiências (A)	Deficientes (B)	Deficiências Múltiplas (A-B)
Homem	15.979.021	11.420.544	4.558.477
Mulher	18.601.700	13.179.712	5.421.988
Total	34.580.721	24.600.256	9.980.465

TABELA 1 – Censo demográfico 2000

FONTE: INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2000.

Segundo Lopes (2005, p.105) “pela estimativa da Organização Mundial da Saúde – OMS, o Brasil tem 16 milhões de pessoas portadoras de deficiência, 9 milhões em idade de trabalhar e apenas 2% no mercado formal de trabalho.” Infelizmente esta realidade do Brasil difere muito dos países com desenvolvimento avançado, onde já se encontram entre 30% e 45% dos deficientes empregados.

1.1 Objetivos do estudo

Este estudo tem como propósito geral a investigação do significado do trabalho para a pessoa com deficiência visual que se encontra em plena atividade formal no mundo do trabalho. A pesquisa também objetivou confrontar as teorias acerca do significado do trabalho com os discursos desses trabalhadores, considerando o percurso histórico de sua inserção no mundo do trabalho.

1.2 Percurso metodológico

O interesse na realização desta pesquisa surgiu a partir do contato da pesquisadora com pessoas deficientes contratadas pela instituição na qual trabalha. Buscando compreender o que trabalho significava para esses indivíduos, procurou-se definir, de forma sistemática, o percurso metodológico.

A pesquisa foi conduzida a partir da abordagem qualitativa, cujo foco está em compreender e descrever os significados projetados no fenômeno em estudo. Essa abordagem tem como foco a descrição de fenômenos e a atribuição de significados aos mesmos, sem preocupação em generalizar os dados extensivamente, mas em compreendê-los mais intensivamente.

A amostra para o estudo concentrou-se nas pessoas com deficiência visual inseridas em organizações formais de trabalho situadas na região metropolitana de Belo Horizonte, com grau de instrução e experiências variadas. A amostra é aleatória, constituída à medida que a pesquisadora recebia indicações dos próprios trabalhadores e de instituições especializadas. Estabeleceu-se, dessa forma, uma amostra de dez trabalhadores com deficiência visual, atuantes em organizações públicas e privadas, de segmentos industriais e de prestação de serviços, que exerciam atividades operacionais ou de supervisão.

Algumas indicações de entrevistados foram obtidas em instituições envolvidas com a assistência às pessoas com deficiência. O Centro de Integração e Apoio ao Portador de Deficiência Rogéria Amato (SESI/CIRA), o Centro de apoio ao Deficiente de Minas Gerais (CAADE) e o Projeto de Mercado de Trabalho Inclusivo (PROMETI). E nas instituições focadas na pessoa com deficiência visual, como a Associação dos Deficientes Visuais de Belo Horizonte (ADEVIBEL) e Instituto São Rafael (ISR). As informações sobre a localização destas instituições e de outras se encontram no APÊNDICE B.

Como instrumento de investigação, utilizou-se a entrevista semi-estruturada, uma vez que, em seu desenrolar, o entrevistado pode fazer detalhamentos significativos a respeito de seu trabalho, podendo o entrevistador aproveitar-se desses momentos para colher dados reveladores e relevantes. A utilização desse tipo de entrevista é adequada

porque, de um lado, propicia ao entrevistador a oportunidade de expor seus objetivos e direcionar questões consideradas indispensáveis para a construção de seu objeto de estudo e, por outro, oferece ao entrevistado a oportunidade de discorrer com maior liberdade sobre informações que lhe parecem mais importantes, sem se restringir às perguntas do entrevistador, o que permite aumentar a riqueza das descrições.

Podemos entender por entrevista semi-estruturada, em geral, aquela que parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do informante. Desta maneira, o informante, seguindo espontaneamente a linha de seu pensamento e de suas experiências dentro do foco principal colocado pelo investigador, começa a participar na elaboração do conteúdo da pesquisa (TRIVIÑOS 1987, p.146).

As entrevistas seguiram um roteiro predefinido (APÊNDICE A), elaborado visando atingir o objetivo proposto e permitir que as pessoas se sentissem à vontade para falar sobre o tema. As perguntas tiveram como foco a investigação sobre os seguintes aspectos: dados pessoais, questões sobre a escolaridade dos sujeitos, dificuldades encontradas durante o cotidiano escolar/profissional, trajetória profissional, processo de inclusão no trabalho (se obteve a vaga pelo programa de reserva de mercado ou por meios de processos seletivos), expectativas. O entrevistado também foi questionado sobre as causas e condições atuais de sua deficiência e sobre a questão fundamental da pesquisa: o significado do trabalho em sua vida.

No primeiro contato com cada indivíduo entrevistado, foi apresentado o objetivo da pesquisa e da entrevista, assim como foi garantido o caráter confidencial das informações sobre a identificação do entrevistado e seu local de trabalho. Cada entrevista foi agendada em data e horário de disponibilidade do entrevistado. Em alguns casos, foi necessário agendar nova entrevista, para dar continuidade ao processo, devido à necessidade de esclarecer os dados obtidos.

As entrevistas, por questões logísticas, foram realizadas nos locais de trabalho destes sujeitos, em datas e horários sugeridos por eles próprios ou pelos supervisores. O registro das informações foi realizado através de anotações no roteiro de entrevista e também, quando autorizado, pela gravação da mesma, posteriormente transcrita.

Na primeira fase de análise dos dados, procurou-se transformar os dados de identificação dos sujeitos em quadros, para indicar o perfil dos participantes: sexo, escolaridade, idade, estado civil, causa e tipo de deficiência, função que exerce no trabalho, etc. A segunda fase foi dedicada à leitura das entrevistas transcritas e à análise de seu conteúdo. Na terceira fase, a confrontação das informações obtidas e a análise qualitativa dos dados coletados processaram-se por meio da leitura dos depoimentos obtidos, enfocando os objetivos específicos da pesquisa, ou seja, o significado do trabalho para esses empregados com deficiência visual.

Na entrevista, o conteúdo produzido através de respostas dadas, às vezes, sem muita reflexão, sendo a fala elaborada com a síntese de múltiplas experiências que o entrevistado seleciona e interpreta no momento em que é interrogado ou questionado, é, segundo Romanelli,

[...] um dos pontos mais perigosos e densos da entrevista. Entra aí, o papel do entrevistador, mas como responsável por proceder uma profunda avaliação, classificando e categorizando as respostas, e organizando-as de acordo com o conteúdo e com o tema, selecionando as palavras e solicitando, às vezes, maiores esclarecimentos, através de novos questionamentos, quando necessário. Outra grande dificuldade é que as falas são produzidas e elaboradas por sujeitos com diferentes recursos reflexivos e com maior ou menor facilidade de expressão verbal (ROMANELLI, 1998, p.130).

A análise de entrevista é uma atividade de interpretação, é um desvelar, um processo. O desafio para o pesquisador é passar do nível da descrição para o nível da análise e da interpretação. Um aprofundamento foi feito mediante categorização do material empírico. Procurou-se definir as categorias analíticas que seriam utilizadas para se compreender o significado do trabalho para cada um dos entrevistados, bem como sua articulação com a história de vida, ressaltando fatores relacionados ao trabalho e ao processo de inserção no mercado profissional.

As categorias construídas exprimem a complexidade da análise das entrevistas. Romanelli (1998), reportando-se a outros aspectos da entrevista para a construção do discurso, tais como o conteúdo, afirma que a entrevista é um processo de construção de dados sobre experiências diversas dos sujeitos expressas pela linguagem, obtendo-se um produto final. Podemos encontrar, na fala dos entrevistados, ocorrências de duas

ordens: 1) descrição de acontecimentos vividos e interpretações dessas experiências, através de relatos mais profundos e 2) representação dessas vivências e experiências.

Todos os fatos constituem imagens, idéias coletivas partilhadas por um segmento específico de pessoas, constantemente reproduzidas na prática social. Essas representações, quando gravadas pelo entrevistador, adquirem uma concretude, mas devem ser consideradas como um processo, não uma concepção pronta, estanque e definitiva.

1.3 Apresentação do perfil dos entrevistados

O quadro oferece uma melhor identificação do grupo participante da pesquisa, com destaque para os dados pessoais e profissionais, abordados de maneira objetiva:

Entrevistados	Idade	Sexo	Estado civil	Grau de instrução	Tipo de deficiência	Causa da deficiência	Organização em que trabalha	Cargo
S.1	41 anos	Masc	casado	Superior	Cegueira	Acidente aos 5 anos	Laboratório	Operador de Telemarketing
S.2	33 anos	Masc	casado	superior	Cegueira	Acidente aos 18 anos	Laboratório	Operador de Telemarketing
S.3	42 anos	Masc	Separado	superior	Baixa visão	genética	Órgão Federal	Técnico superior
S.4	49 anos	Masc	casado	superior	Cegueira	Acidente aos onze anos	Empresa de energia	Analista de Sistemas
S.5	34 anos	Fem.	solteira	Superior	Cegueira	Doença na sua gestação.	Supermercado	Telefonista
S.6	60 anos	Masc	casado	2° grau	Cegueira	Retinose Pigmentar	Instituição de ensino	Diretor de escola
S.7	35 anos	Masc	casado	2° grau	Cegueira	Retinose Pigmentar	Hospital	Técnico de radiologia
S.8	31 anos	Masc	solteiro	Superior	Cegueira	Glaucoma congênito	Órgão municipal	Coordenador de transportes
S.9	34 anos	Masc	casado	2° grau	Cegueira	Retinose Pigmentar	Indústria	Operador de produção
S.10	43 anos	Masc	casado	2° grau incompleto	Cegueira	Retinose Pigmentar	Indústria	Operador de produção

QUADRO 1 - Grupo participante da pesquisa

FONTE: Dados da pesquisa.

1.3.1 Perfil detalhado dos entrevistados

S.1: operador de *telemarketing*, 41 anos, casado, possui uma filha de 1 ano e 5 meses. A esposa não é deficiente, formou-se em Educação Artística e, no momento, não trabalha fora para cuidar da filha.

Perdeu a visão em acidente aos cinco anos de idade:

*[...] minha irmã fazia o café, puxei a toalha e a água quente caiu nos meus olhos. Minha tia colocou pomada, acho que a pomada é que piorou, quando leram a bula era feita com soda cáustica, para pisadura de cavalo, e ela passou nos meus olhos.*⁴

Só pôde estudar aos 15 anos, quando saiu do interior e veio para Belo Horizonte, onde freqüentou escola especializada para deficientes visuais: *“eu ficava internado. Só ia para casa no período de férias, normalmente no final do ano, pois não tinha dinheiro”*.

Aprendeu, então, a linguagem Braille de leitura para cegos e a se locomover na cidade: *“a escola x⁵ deu tudo para gente, sempre deu assistência para gente, antes tinha tudo lá, oficinas, hoje não tem mais, sucatearam essa escola, eu grito e espero que alguém me ouça”*.

Cursou o segundo grau em uma escola não especializada. Trabalhou também em uma loja de equipamentos eletrônicos, onde verificava a qualidade do som após o serviço de manutenção: *“eu ouvia principalmente o toca-fitas. O cabeçote, através do atrito da fita com o cabeçote, precisa ter bom ouvido”*.

Desde julho de 2005, trabalha em um laboratório de análises clínicas, no cargo de operador de *telemarketing*, pesquisando a satisfação do cliente. Além disso, é músico e cantor - antes de se casar, fazia shows em bares e empresas, e atualmente ministra aulas de violão em domicílio. Como forma de obter renda extra, faz serviços de montagem de computador: *“eu pego as peças, monto as peças no gabinete e as placas”*.

⁴ As informações verbais aqui expostas foram obtidas em entrevistas realizadas entre fev. e out.de 2006

⁵ Optamos por não identificar as instituições citadas nas entrevistas.

S.2: operador de *telemarketing*, sexo masculino, 33 anos, curso superior, formado em Economia pela UFMG em 2002. Casado, tem uma filha de cinco anos com a atual esposa e uma filha de seis anos de outro relacionamento. A esposa é assistente social e trabalha com projetos sociais em uma igreja.

Aos 18 anos, perdeu a visão devido a acidente de trânsito, quando pegava carona com um colega. Teve perfuração e descolamento da retina nos dois olhos.

Aprendeu o Braille em escola especializada. Depois, terminou o segundo grau e ingressou na faculdade. Começou a trabalhar em empresa pública na área de informática, com suporte a usuários, contratado por empresa terceirizada. Quando saiu daquele emprego, passou a ministrar aulas de informática para deficientes visuais em casa.

Antes do acidente, trabalhava no escritório de desenho de seu pai, fazendo contato com clientes. Pretendia ser engenheiro.

Trabalha em um laboratório de grande porte: *“fui chamado para trabalhar em projeto de pesquisa com clientes, um projeto de responsabilidade, embora de nível técnico”*⁶. Pretende fazer mestrado e trabalhar na sua área de formação. Pratica esportes há um ano:

*Tenho buscado integração social e reconhecimento através do esporte, o laboratório tem incentivado. Pratico natação todos os dias e tenho participado de várias competições, já ganhei 48 medalhas, fiquei em 4º lugar no pan-americano. O atleta pode servir de modelo para outros deficientes visuais que ficam com medo de enfrentar a sociedade, alguns se excluem da sociedade.*⁷

S.3: funcionário público de nível superior, 42 anos, sexo masculino, tem uma filha de seis anos, é separado da esposa. Formado no curso de Direito em Faculdade de Belo Horizonte.

Tem resíduo visual, mas não enxerga detalhes. Trabalha em instituição pública federal, em cargo técnico de nível superior. Coordenador de assessoria de atendimento ao cliente na área de informática. Fez um curso de programação e, como melhor aluno, foi encaminhado para empresa de processamento de dados. Fez concurso para entrar em empresa do Estado, também na área de processamento de dados. Substituiu o

⁶ Vale ressaltar que o pesquisado não classificou seu trabalho como “operador de *telemarketing*”.

diretor da área de projetos de informática de banco em São Paulo, depois foi para outro banco em Minas Gerais e, quando esse banco fechou, abriu escritório de advocacia para atender alguns clientes. Entrou no emprego atual através de concurso, mas sem reserva de vagas. Atualmente, é presidente de uma associação para deficientes visuais.

S.4: analista de sistemas, 49 anos, sexo masculino, casado. A esposa é professora de escola especializada para deficientes visuais e não possui deficiência. Tem duas filhas que atualmente fazem curso superior. É graduado em Administração desde 1986.

Ficou cego aos onze anos: *“não sei nem quando é de dia ou de noite. Foi devido a um acidente, tinha nove anos quando fui bater um prego na parede, ele voltou para o olho esquerdo, depois a infecção passou para o olho direito, três anos depois”*.

Fez curso de programação e conseguiu estágio. Trabalha há 27 anos em seu primeiro emprego, em que ingressou através de concurso público. Atualmente a empresa foi privatizada.

S.5: telefonista, 34 anos, sexo feminino, formada em Letras. É solteira e mora com os pais. Tem três irmãos, todos homens e sem deficiência. O pai é advogado e a mãe dedicou seu tempo ao acompanhamento dos estudos da filha.

Possui deficiência visual total de nascença, devido a provável doença da mãe (rubéola) no terceiro mês de sua gestação.

Trabalhou como auxiliar de qualidade em *call center* de empresa de consultoria, ouvindo o atendimento dos operadores de *telemarketing* e anotando as falhas, através do computador: *“eu ouvia a conversa, anotava pontos negativos e positivos, para saber o que poderia ser melhorado, analisava a linguagem, como ele estava anunciando o produto, como estava falando, a maneira correta de falar, sem usar gerundismo”*. Trabalhava com mais cinco deficientes visuais, que exerciam a mesma função. Ficou quatro meses na empresa e saiu após o término das atividades da mesma. Atualmente, trabalha em um grande supermercado. Também toca teclado e violão na igreja, onde

⁷ Informação verbal obtida em entrevista.

participa de um grupo de jovens. Tem realizado concursos públicos, pois almeja um emprego melhor.

S.6: diretor de Escola Especializada, 60 anos, natural do interior de Minas Gerais, na região metropolitana de Belo Horizonte.

Sua deficiência deve-se a uma retinose pigmentar⁸ constatada logo na infância. Há 41 anos, trabalha em escola especializada para deficientes visuais. Iniciou os seus estudos aos 12 anos nessa escola, onde cursou até a 8^o série. Concluiu o ensino médio em escola estadual.

Aos 21 anos, foi chamado para substituir um professor, tornando-se o professor titular da cadeira de Geografia, cargo que ocupou até o ano de 1996, quando completou 31 anos de trabalho na mesma instituição. Em 1997, foi convidado e assumiu a direção da instituição, atualmente considerada um centro de referência, segundo o entrevistado, na área da educação para o deficiente visual.

Exerce atividades de coordenação, dirigindo uma equipe de quatro vice-diretores, uma secretária, equipes multidisciplinares com assistentes sociais, psicólogos, fonoaudiólogos, etc., somando 110 profissionais. Também realiza palestras em instituições, inclusive numa congregação espírita da qual faz parte.

Como lazer gosta de música e poemas, tendo já gravado um CD. Pretende aposentar-se e, então, dedicar-se mais às palestras, à música, aos poemas.

S.7: técnico em radiologia, 35 anos, casado. Ensino médio completo.

Sua deficiência visual é total, devido a retinose pigmentar, diagnosticada quando tinha sete anos de idade. Aos 25 anos, perdeu a visão por completo, período em que voltou a estudar - aos 17, havia parado por não aceitar a deficiência.

Trabalhou em uma clínica particular e foi dispensado em 2002. Na época, estava casado e ficou seis meses desempregado, até fazer o concurso para uma vaga para portadores de deficiência da rede estadual de hospitais. Concorreu com cerca de

⁸ A retinose pigmentar constitui um grupo de doenças da retina com caráter de degeneração gradativa das células da retina sensíveis à luz. Pessoas afetadas podem ter dificuldade de enxergar em locais com pouca luminosidade ou claridade excessiva e perdem progressivamente a visão periférica ou a visão noturna. Portadores da doença esbarraram facilmente em pessoas e objetos fora de seu campo visual. (DR. VISÃO, 2006).

setenta pessoas e passou, tendo sido chamado em 2004. Hoje, trabalha em dois hospitais como concursado, revelando filmes de radiografia em câmara escura.

Toca violão e teclado na igreja e tem como lazer a criação de pássaros.

S.8: funcionário de nível superior em órgão público, 31 anos, portador de glaucoma congênito⁹. É solteiro, graduado em Filosofia e atualmente ocupa cargo de gerência. Trabalhou em outras funções, e atribui seu desenvolvimento ao apoio recebido pela família e no trabalho, além de sua própria capacidade. Procura participar da política de inclusão ao seu alcance, estando presente no Conselho Estadual da Pessoa com Deficiência. Utiliza os recursos da informática no seu trabalho.

Possui vários projetos relacionados ao desenvolvimento pessoal e acadêmico. Atualmente, participa da implantação de um projeto desenvolvido pelo setor em que trabalha, que irá trazer benefícios aos deficientes em relação ao transporte.

S.9: operador de produção, 34 anos, 2º grau completo, casado. A esposa trabalha em um hospital como auxiliar de copa. Tem dois filhos, um menino de três meses e uma menina de cinco anos. É cego do olho direito e enxerga apenas 10% do olho esquerdo. Sempre teve problemas de vista, mas aos vinte anos teve complicação com a retinose pigmentar e catarata¹⁰. Trabalhou em uma fábrica de calçados e em uma oficina mecânica. Há oito anos, trabalha em uma indústria de autopeças, contratando outros deficientes visuais na produção.

⁹ O glaucoma é causado por diferentes doenças e, na maioria dos casos, propicia um aumento da pressão intra-ocular. Quando se eleva a pressão intra-ocular, as células nervosas tornam-se comprimidas e a danificação pode levar à morte dessas células, o que torna a perda visual permanente. O diagnóstico precoce pode preservar a visão do olho glaucomatoso e torna-se determinante um exame oftalmológico anual para todas as pessoas. Quando não há dor, o paciente com glaucoma muitas vezes nem percebe que está perdendo gradativamente e pode perder a visão nos estágios finais da doença. (DR. VISÃO, 2006).

¹⁰ Catarata é a opacidade da lente natural do olho, tanto localizada como generalizada no cristalino. Geralmente atua de maneira progressiva. A catarata pode ser observada na pupila, que se torna esbranquiçada. Além de causar diminuição da visão, as pessoas podem observar imagens duplas, confusão para ver e distinguir cores, alteração freqüente do grau de óculos, dificuldade para a leitura e visão pior com luminosidade do sol. Pode ocorrer bilateralmente e ainda é a maior causa de cegueira no mundo, atingindo milhões de pessoas. A catarata pode ser congênita (mais rara) ou adquirida, forma mais freqüente. (DR. VISÃO, 2006).

É associado da Associação dos Deficientes Visuais de Belo Horizonte (ADEVIBEL), pratica atletismo e corrida três vezes por semana. Como lazer, costuma sair com a esposa e os filhos para passear no parque: *“minha filha uma vez me perguntou: “__pai, porque você usa bengala?”e hoje me orienta, tem uma pedra ali!”*

S.10: operador de produção, 43 anos, casado há oito meses, teve outro relacionamento anterior por oito anos. Não tem filhos. A esposa tem visão normal, já trabalhou como secretária, atualmente não trabalha. Possui o 2º grau incompleto, estudou em escola especializada para deficientes visuais e cursou o supletivo em escola estadual. Tinha vontade de continuar a estudar, mas ficou com medo, considera-se tímido.

Possui deficiência visual nos dois olhos devido a retinose pigmentar. Tinha visão parcial de 10% quando criança, hoje tem apenas a visão da luz, isto é, consegue identificar se está claro ou escuro. Tem cinco irmãos, sendo que uma irmã também não enxerga e a mãe também é deficiente visual.

Trabalhou em indústria durante cinco anos. Ficou desempregado por um ano e meio e, depois, entrou para a atual empresa, uma indústria de auto-peças, onde trabalha há 16 anos. Passou por setores diferentes, sempre como operador de produção, montando peças.

Como lazer, gosta de tomar cerveja, jogar futebol, truco, dama e dominó. Considera-se disciplinado, curioso, com boa vontade, dedicado ao trabalho e com agilidade nas mãos. Durante a entrevista, citou o livro “O Pequeno Príncipe”: *“gosto da parte: o essencial é invisível para os olhos”* (Antoine de Saint-Exupéry, 1943).

1.4 Estrutura do trabalho

O presente trabalho inclui-se no âmbito dos estudos da psicologia social ou da psicossociologia, e está dividido em três partes.

O primeiro capítulo apresenta a introdução ao estudo proposto, destacando a contextualização do tema abordado, a função do trabalho na vida em sociedade, a

deficiência e os processos de inclusão e exclusão social das pessoas com deficiência, focando a deficiência visual. Aborda os objetivos e a justificativa do estudo, além dos procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento da pesquisa. Também apresenta o perfil detalhado dos entrevistados.

No segundo capítulo, apresenta-se a revisão da literatura no que se refere, especificamente, às questões sobre a deficiência visual e sobre a pessoa com deficiência visual e os impactos da deficiência no desenvolvimento psicossocial. São explicitados, além disso, o surgimento e o desenvolvimento de um novo paradigma de inclusão, que sugere uma modificação da sociedade em termos de acessibilidade física, atitudinal e de informações, buscando situar os desafios da inclusão no mercado de trabalho. São apresentadas as leis que contemplam os direitos das pessoas com deficiência para inclusão social, através da educação e do trabalho. Também se apresenta uma descrição sobre as transformações do trabalho e o percurso das pessoas com deficiência para inserção neste universo. A partir das teorias estudadas sobre o significado do trabalho, paralelamente, procurou-se identificar o significado do trabalho para as pessoas entrevistadas.

O terceiro capítulo apresenta as conclusões, a partir da análise da pesquisa realizada com dez trabalhadores com deficiência visual, com atuação em diferentes atividades em empresas de diversos segmentos da região metropolitana de Belo Horizonte, alinhando-as com as teorias estudadas e ressaltando pontos que podem contribuir para a ampliação dos conhecimentos acerca desses trabalhadores.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 A pessoa com deficiência visual

2.1.1 Deficiência visual: conceitos e abrangência

Conforme o artigo 3 e 4 do capítulo 1 do Decreto Federal nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, entende-se que:

Deficiência é todo e qualquer comprometimento que afeta a integridade da pessoa e traz prejuízos na sua locomoção, na coordenação de movimentos, na fala, na compreensão de informações, na orientação espacial ou na percepção e contato com as outras pessoas. A deficiência gera dificuldades ou impossibilidades de execução de atividades comuns às outras pessoas, e, inclusive, resulta na dificuldade da manutenção de emprego. [...] Deficiência Visual é a perda ou redução da capacidade visual em ambos os olhos em caráter definitivo e que não possa ser melhorada ou corrigida com uso de tratamento cirúrgico, clínico e/ou lentes. O Decreto 3298 considera deficiente visual a pessoa que tem dificuldade ou impossibilidade de enxergar a uma distância de 6 metros o que uma pessoa sem deficiência enxergaria a 60 metros, após a melhor correção, ou que tenha o campo visual (área de percepção visual) limitada a 20%, ou com ambas as situações. (BRASIL, 1999).

A deficiência visual total denomina-se cegueira ou amaurose. A visão é nula, ou seja, nem a percepção luminosa está presente e, em oftalmologia, isso também é considerado visão zero (DR. VISÃO, 2006).

A cegueira pode estar presente desde o nascimento ou ser adquirida ao longo da vida. É freqüente imaginar que toda pessoa cega nasceu com tal deficiência visual, porém, muitos são os casos de aquisição da doença. Nesse ponto, reside uma das diferenças quanto às habilidades dos portadores de cegueira.

A pessoa cega, que cresce naturalmente nessa condição, não costuma experimentar tanto sentimento de perda, mas encontra dificuldade natural para compreensão dos conceitos visuais, principalmente num mundo em que a visualização é um importante veículo de aquisição do conhecimento.

Por outro lado, quem adquire a cegueira depois de já ter enxergado, provavelmente contará com alguma compreensão das noções baseadas no mundo

visual, porém, terá de elaborar o sentimento de perda do que a visão lhe proporcionava. É, em geral, difícil enfrentar o processo adaptação à nova condição, o que resulta em outra relação com o sentido da visão, assim como de percepção com o mundo.

Cada indivíduo pode apresentar maior ou menor facilidade para lidar com as perdas. Além disso, existem inúmeras nuances a serem observadas com relação à perda da visão, que influenciarão diretamente na absorção e na aceitação da nova condição de cegueira. A faixa etária em que ocorreu a perda; a forma como se operou tal mudança - se através de manifestação progressiva, por um acometimento mais rápido, ou como resultado de um trauma ou acidente - são aspectos que explicam parcialmente o desencadeamento de diferentes reações.

Classifica-se como visão subnormal ou baixa visão, segundo o Instituto Benjamin Constant:¹¹

[...] a perda significativa da visão, que não pode ser corrigida por tratamento clínico ou cirúrgico, nem por óculos de correção. O portador de visão subnormal, dependendo da patologia, apresenta comprometimentos relacionados à diminuição da acuidade visual e/ou campo visual, à adaptação à luz e ao escuro e à percepção de cores (NABAIS, 2006, p.1).

Entende-se por acuidade visual aquilo que se enxerga a determinada distância e por campo visual a amplitude da área alcançada pela visão.

Em geral, as causas mais freqüentes de cegueira infantil são glaucoma congênito, a retinopatia da prematuridade, a rubéola, a catarata congênita, a toxoplasmose congênita, a hipovitaminose A, a oncocercose, o sarampo e o tracoma. A Organização Mundial de Saúde recomenda tratamentos precoces de várias doenças oculares, preveníveis ou tratáveis com a devida intervenção oftalmológica. A deficiência visual pode também ser desencadeada por doenças ou acidentes que atingem os olhos. Entre as doenças se destacam: ambliopia, olho vago ou olho preguiçoso; catarata; glaucoma; retinose pigmentar; retinose diabética; oncocercose e tracoma. Essas doenças encontram-se definidas no ANEXO B deste trabalho.

¹¹ O Instituto Benjamin Constant foi criado pelo Imperador D. Pedro II através do Decreto Imperial n.º 1.428, de 12 de setembro de 1854, tendo sido inaugurado, solenemente, no dia 17 de setembro do mesmo ano, na presença do Imperador, da Imperatriz e de todo o Ministério, com o nome de Imperial Instituto dos Meninos Cegos. Este foi o primeiro passo concreto no Brasil para garantir ao cego o direito à cidadania.

Com o avanço científico e, conseqüente, o desenvolvimento de novos produtos e serviços, as pessoas com deficiência visual poderão ter maior acessibilidade no meio social. Invenções e adaptações, como tapetes com alto-relevo para que o deficiente visual se locomova sozinho, elevadores sonoros e o mouse ocular, inventado por cientista brasileiro, com a capacidade de ler textos e transformá-los em voz (RODRIGUES, 2006), também vêm somar-se aos esforços para que essas pessoas tenham acesso ao desenvolvimento educacional e à integração social.

A tecnologia tem sido grande aliada dos deficientes, e vários são os produtos e serviços já oferecidos aos portadores de deficiência visual, conforme são apresentados no ANEXO C, mas o custo dos mesmos ainda limita o acesso da maioria dessas pessoas.

2.1.2 A deficiência visual e suas implicações no desenvolvimento psicossocial

A apreensão do mundo para o deficiente visual ocorre através dos sentidos que não envolvem a visão. Alguns autores têm se preocupado em estudar a influência da cegueira para o desenvolvimento psicossocial.

Muitos destes estudos têm apontado para um atraso nas funções cognitivas das crianças cegas, que, embora possa ser compensado, não o é suficiente. Gottesman, citado por Amiralian (1997), explica que crianças cegas com idade até seis anos apresentam desempenho cognitivo inferior, pois, segundo o autor, mais informações são transmitidas pela visão do que pelo tato, nos estágios iniciais do desenvolvimento. Também se constatou que, a partir dos 11 anos, a criança já é capaz de acompanhar o desenvolvimento esperado para sua idade, considerando sua limitação perceptiva. Swallow, citado por Amiralian (1997), em estudo sobre o conceito de espaço com crianças de dez anos com limitação visual, concluiu que as deficiências na formação das representações simbólicas, na imitação e no conhecimento de perspectiva decorrem da pobreza de representação mental, devido à ausência de imagens visuais.

Essas e outras pesquisas realizadas com crianças cegas têm indicado um desenvolvimento mais lento entre o aspecto operacional e o simbólico do pensamento,

mas não são suficientes para a compreensão dos sujeitos cegos dentro de um referencial piagetiano, que leva em conta a investigação do pensamento lógico.

Sobre o desenvolvimento emocional, a psicanálise fornece contribuições sobre a constituição psíquica dos indivíduos cegos. Sandler, citado por Amiralian (1997), explica que as crianças cegas acompanham o desenvolvimento das videntes até as 16 primeiras semanas após o nascimento, época em que a interação com o mundo se estabelece através da boca. A partir dessa fase, no entanto, a exploração ocorre através da mão, e a visão é, para isso, fundamental. A substituição desse sentido pela audição não fornece a continuidade sensorial dada pelo sentido visual. Privada das satisfações dos estímulos externos, a criança cega volta-se para o próprio corpo, com comportamentos de auto-estimulação.

Também dentro do referencial psicanalítico, os estudos de Blank, citado por Amiralian (1997) – “Psicanálise e cegueira” (1957) e “Sonhos dos cegos” (1958) –, ressaltam os significados inconscientes do olho como órgão sexual, como órgão hostil e a atribuição da cegueira como castração.

A relação com o outro, o lugar que o sujeito ocupa no mundo, a possibilidade de amar e ser amado e, fundamentalmente, o desejo de ser aceito parecem ser origem de afetos e conflitos encontrados entre os cegos. As relações interpessoais parecem ser problema central para todos, apresentando-se, no entanto, em diferentes configurações, tornando-se uma questão para os que, por serem cegos, são diferentes.

As relações mãe-filho estabelecem-se sempre sobre bases de trocas afetivas, muitas vezes na culpa e na dor, pela impossibilidade por parte da mãe, de gerar um filho perfeito. Além disso, a ausência da visão impossibilita uma das formas mais conhecidas e analisadas de profundas trocas afetivas entre mãe e filho: o olhar.

[...] o bebê cego não pode ver nem olhar, nem as expressões faciais indicadoras da satisfação materna, tanto quanto a mãe não pode ler em seus olhos seus desejos e o amor por ela, fontes motivadoras da interação mãe-filho. (AMIRALIAN, 1997, p. 297).

As pesquisas realizadas por Amiralian (1997) não apontam para a existência de uma personalidade característica das pessoas cegas, mas para conflitos e afetos

comuns, sejam eles de inveja, incapacidade generalizada ou capacidade de reparação, simbolizações e introspecções.

Estes fatores, porém, não constituem impedimento para que essas pessoas possam se integrar no contexto social, através de um esforço próprio e da abertura de oportunidades de inserção na sociedade, principalmente através do trabalho e da educação. Portanto ainda são poucas as iniciativas dos representantes legais, no que diz respeito às políticas sociais que atuam diretamente na acessibilidade das pessoas com deficiência.

Vale ressaltar também a contribuição da família para que a pessoa com deficiência visual atinja o seu desenvolvimento, em todos os campos da esfera social. A família tem papel fundamental no incentivo da autonomia e independência do membro da família que apresenta a deficiência visual.

2.2 A inclusão da pessoa com deficiência

2.2.1 A inclusão e as políticas públicas

A partir da década de 60, iniciou-se o movimento pela prática da integração social, em que pessoas com deficiência começaram a ser aceitas em determinados setores da sociedade, como educação, trabalho e lazer. Esse movimento foi o marco inicial para aceitação da diversidade no convívio social.

A constituição de uma sociedade democrática é parte do princípio dos direitos e deveres igualitários ilustrados pela primeira vez na Magna Carta dos Direitos Universais do Homem de 1948 (NAÇÕES UNIDAS, 1978), mas que parecem não ter sido inscrita na vida de todos.

Em 9 de Dezembro de 1975, a Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou a “Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência”, cujo artigo, citado por Pastore, diz:

As pessoas portadoras de deficiência têm o direito inerente de respeito por sua dignidade humana. Qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, os seus portadores têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica, antes de tudo, o direito de desfrutar uma vida decente, tão normal e plena quanto possível. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS apud PASTORE, 2000, p.34).

O Programa Mundial de Ação Relativo às Pessoas com Deficiência, adotado pela Assembléia Geral da ONU em 03 de Dezembro de 1982 e publicado em 1983, preceitua que:

A educação deve ocorrer no sistema escolar comum, o trabalho ser oferecido mediante emprego aberto [...]. As medidas para tal efeito devem ser incorporadas no processo de planejamento geral e na estrutura administrativa de qualquer sociedade [...] que as necessidades de qualquer planejamento da sociedade e que todos os recursos precisam ser utilizados de tal maneira que assegure para cada pessoa oportunidades iguais de participação. As políticas referentes à deficiência devem assegurar o acesso das pessoas deficientes de todos os serviços comunitários. Os países membros devem garantir que as pessoas com deficiência tenham as mesmas oportunidades nas atividades recreativas que têm outros cidadãos. Isto envolve a possibilidade de freqüentar restaurantes, cinemas, teatros, bibliotecas etc., assim com locais de lazer, estádios esportivos, hotéis praias e outros lugares de recreação. Os países membros devem tomar a iniciativa removendo todos os obstáculos nesse sentido. As autoridades do turismo, agências de viagem, organizações voluntárias e outras envolvidas na organização de atividades recreativas ou oportunidades de viagens devem oferecer seus serviços a todos e não discriminar as pessoas com deficiência (ABRANCHES apud SASSAKI, 1997, p. 14).

Conforme Sasaki (1999), a história da pessoa com deficiência caminha da exclusão total, passando pela segregação e encontrando-se, ainda, no processo da transição entre integração e inclusão. A integração é o processo de preparação de pessoas com deficiência, a fim de que possam ser inseridas em uma sociedade ainda despreparada para conviver com elas. Na inclusão, por sua vez, a pessoa com deficiência já faz parte da sociedade e dois lados têm que se modificarem para essa relação – o deficiente deve qualificar-se e a sociedade deve eliminar as barreiras físicas, arquitetônicas e atitudinais de preconceitos. Trata-se de um processo recíproco, no qual todos têm responsabilidades.

Durante a década de 80, iniciou-se um movimento das pessoas consideradas deficientes, no sentido de exigir que suas necessidades especiais também fossem motivos para mudanças à sociedade, dispensando um serviço específico, caracterizado

pela segregação (SASSAKI, 1999). Este movimento começou a tomar mais força a partir dos anos 90. O novo paradigma da inclusão repousa no princípio da sociedade justa, com pleno acesso a todos, independentemente de suas limitações ou diferenças, e a efetiva garantia dos direitos do cidadão.

Para a velha integração, o paradigma vigente era a aceitação e a tolerância às pessoas com necessidades especiais. Já a inclusão refere-se a uma valorização e celebração da diversidade. Conforme as palavras de Sasaki:

A integração se contenta com o esforço unilateral das pessoas deficientes para ingressarem ou reingressarem na sociedade. A inclusão requer mudanças fundamentais nos sistemas comuns da sociedade, de tal modo que todas as pessoas, deficientes ou não, estejam primeiro juntas, incluídas, para então realizar tudo - reabilitar-se, estudar, brincar, trabalhar, receber cuidados médicos, viajar etc. (SASSAKI, 2000, p.85).

A inclusão é, portanto, um paradigma positivo. Possibilitar a inclusão social é promover mudanças ambientais, com a eliminação de barreiras físicas, a disponibilidade de recursos e locais adaptados, de forma que possam atender a todas as limitações. Incluir, porém, não é só eliminar obstáculos físicos, mas também atitudinais, impedindo o preconceito e as ações discriminatórias. Para Omote:

Uma sociedade inclusiva necessita oferecer uma ampla gama de variedade de serviços especializados, altamente diferenciados para atender as mais variadas necessidades especiais de todos os cidadãos. Talvez só dessa maneira seja possível reduzir as desigualdades de oportunidades decorrentes das condições adversas de que são portadoras ou a que são submetidas algumas pessoas. (OMOTE, 1999, p.09).

É importante considerar que a preparação e a prática para a inclusão não ocorrem separadamente, mas são um processo único:

A prontidão de boa parte da sociedade para aceitar a inclusão não poderá ser atingida sem que ela pratique os procedimentos inclusivos. Na realidade, não se prepara ninguém para a inclusão para, em seguida, fazê-lo aceitar e praticar a inclusão. É incorreto esperar que haja dois momentos distintos e consecutivos: primeiro a preparação e depois a prática da inclusão. [...] A maioria da população aprenderá o que é inclusão praticando-a no seu dia-a-dia. (SASSAKI, 2000, p. 104).

O processo de inclusão de pessoas com deficiência na sociedade ainda carece de estratégias diferenciais, uma vez que as mesmas permanecem privadas de uma participação mais efetiva, não só no mercado de trabalho, mas também nas modificações políticas necessárias.

A sociedade inclusiva seria não só uma sociedade para todos, independentemente de sexo, idade, religião, origem étnica, orientação sexual, ou deficiência, mas também uma sociedade aberta e acessível a todos os grupos, estimulando a participação destes grupos e, acolhendo e apreciando a diversidade da experiência humana; uma sociedade que apresentasse como meta principal a igualdade de oportunidades para todos em sua realização como humanos (RATZKA, 2001, p. 21).

As políticas públicas são criadas como resposta do Estado às demandas da sociedade, expressão do compromisso público de atuação em determinada área em longo prazo. Pode-se entender a política pública como uma linha de ação coletiva que intenta concretizar os direitos sociais garantidos por lei. Assim, são distribuídos ou redistribuídos bens e serviços sociais, em resposta às demandas da sociedade. Por isso, é essencial ser o direito que as fundamenta coletivo, não individual.

Ao se pensar em política pública, faz-se necessária a compreensão do termo “público” e sua dimensão. Este não seria uma referência exclusiva ao Estado, mas também à existência daqueles que o legitimam: os cidadãos. Então, ainda que as políticas públicas sejam providas e reguladas pelo Estado, as escolhas e decisões privadas podem e devem ser controladas pelos cidadãos, cabendo a eles reivindicarem a execução das ações que possam afetar a população.

No Brasil, a crise decorrente do esgotamento do “milagre econômico”, ao final da década de 1970 e início da década de 1980, propiciou uma conjuntura favorável ao movimento da sociedade em direção à redemocratização e, com isso, a reorganização da sociedade civil, através de diversos acontecimentos sociais. Esse processo levou à instalação da Assembléia Nacional Constituinte e à possibilidade de se estabelecer outra ordem social, em novas bases, para tentar escrever a Carta Constitucional dos Direitos Sociais, de forma que pudessem ser traduzidos em deveres do Estado, através de políticas públicas.

A política social brasileira da década de 1980 apresentava uma estratégia reformista, elencando todos os itens de sustentação para o desenvolvimento da

economia e para o exercício da cidadania, como ampliação do emprego, aumento real do salário, melhor distribuição de renda, reforma agrária, etc.

Essa maior participação da sociedade civil pode ser notada com a criação dos conselhos políticos – órgãos criados através de projetos de lei, discutidos e aprovados pelo poder legislativo. Seus integrantes estão sempre ligados a partidos políticos, são compostos por representantes do governo e da sociedade civil e são também responsáveis pela gestão, uma vez que têm caráter deliberativo quanto à política. Atuam também no âmbito da esfera pública, definindo os interesses coletivos.

Como canais de participação legalmente constituídos, os Conselhos exercem o controle público sobre ações e decisões governamentais, discutem projetos, estabelecem acordos e alianças, explicitam conflitos, enfim, atuam em espaços que permitem a negociação, o pacto e a construção de consensos que viabilizam a operacionalização dos sistemas. Institucionalizam a participação da sociedade civil nos processos de formulação e avaliação da política, sem, contudo, substituir o papel do gestor, a quem compete à implementação das políticas.

Relacionamos a seguir, os principais Conselhos que tratam da questão da deficiência e os objetivos dos mesmos.

- Conselho Estadual para Assuntos da Pessoa Com Deficiência (CEAPPD) - acompanha, avalia e propõe políticas públicas, promovendo a divulgação dos estudos técnicos na administração pública estadual.
- Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE) - faz o acompanhamento e a avaliação da Política Nacional da Pessoa com Deficiência e das políticas setoriais de educação, saúde, transporte, cultura, desporto, lazer e política urbana, no que dizem respeito à pessoa portadora de deficiência.
- Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência (CORDE) - gere políticas voltadas para a integração da pessoa portadora de deficiência, estabelece mecanismos de tutela, impõe a priorização dos modelos de integração do deficiente no trabalho e na sociedade, institui oficinas, projetos de trabalhos e define como criminosa a conduta discriminatória de deficiência no trabalho.

- Sistema Nacional de Informações sobre deficiência da CORDE (SNI) - catalisa informações sobre políticas e ações na área da deficiência.

De acordo com Pastore, em relação à rede de atendimento à pessoa com deficiência, o art.227 obriga o Estado a:

[...] criar programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, como a integração social do adolescente portador de deficiência, mediante ao treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens de serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos (PASTORE, 2000, p. 43).

Portanto, as leis vigentes vêm tentando mudar o cenário em relação às pessoas com deficiência. Observa-se que a Lei Orgânica de Assistência Social (Lei nº. 8.742/93), (BRASIL, 1993), em seus artigos 1º e 2º, reafirmou, no âmbito da seguridade social, a garantia de recebimento de um salário mínimo mensal ao portador de deficiência, através do Benefício Mensal de Prestação Continuada (BPC). Como critério de acesso a esse direito, a pessoa com deficiência deve estar incapacitada para o trabalho e à vida independente, além de ter renda mensal *per capita* sua e dos membros de sua família inferior a $\frac{1}{4}$ (um quarto) do salário mínimo vigente. O art. 21 da Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), Lei n.º 8.742, de 07/12/ 93 (BRASIL, 1993), determina a revisão do Benefício de Prestação Continuada a cada dois anos da data da concessão, para avaliação da continuidade das condições que lhe deram origem.

A habilitação e reabilitação daqueles que possuem deficiência, por sua vez, é um direito universal e deve ser concebido na ótica da inclusão social, com vistas à redução das incapacidades, ao desenvolvimento das potencialidades, à melhoria da qualidade de vida, à autogestão e à integração social.

Essa conceituação e as diretrizes da Lei Orgânica de Assistência Social fomentarão ações de habilitação e reabilitação à promoção de integração desses sujeitos à vida comunitária. A Lei Orgânica da Saúde institui procedimentos de reabilitação médica e concessão de órteses e próteses, assegurando o direito da pessoa com deficiência, de receber informações do médico sobre seu quadro e as conseqüências que ele traz, além de orientação, incluindo o que se refere ao planejamento familiar.

2.2.2 A inclusão no trabalho

Com referência aos direitos da pessoa com deficiência, destaca-se a importância do Ministério Público do Trabalho e das leis vigentes na garantia de políticas que assegurem os mesmos de forma integral.

A legislação brasileira estabelece direitos de inclusão, com base nas recomendações aprovadas pela Organização Internacional do Trabalho, que possibilitem ao trabalhador com deficiência colocar-se no mercado competitivo, quer por sua iniciativa, quer por associações para pessoas com deficiência e, finalmente, pelo poder público.

Todos os decretos referentes a esse público definem que é da competência do Ministério do Trabalho, habilitar, fiscalizar, avaliar e controlar as empresas na prática da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Porém, o Ministério não possui um sistema ordenado e eficiente para essa tarefa. Como ações para garantia do cumprimento dessa lei, no ano de 2000, foram implantados fóruns (denominados Fórum Pró-Trabalho) em todo o país, regionalizando as ações através dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e do combate à discriminação. Esses fóruns têm como função mobilizar parcerias com a Organização da Sociedade Civil (OSCS) e o mercado.

Batista afirma que *“o Ministério do Trabalho Público tem obrigado as empresas a firmar o termo de compromisso, de ajustamento da conduta para efetivar a contratação das pessoas deficientes, complementando a cota estabelecida em lei”* (BATISTA, 2002, p.84). Em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), CORDE/MJ (Ministério da Justiça) e a sociedade civil organizada vêm efetivando o cumprimento da reserva legal de vagas, no percentual mínimo de 2 a 5% de trabalhadores portadores de deficiência (Lei 8.213/91 e artigo da Constituição Federal).

O Ministério do Trabalho tem buscado não só fazer com que as cotas sejam respeitadas, mas conscientizar o empresariado sobre os potenciais da pessoa com deficiência e da necessidade de se investir em sua formação adequada. Fiscaliza ainda a forma de contratação do trabalhador (competitiva, seletiva ou por conta própria), os

procedimentos e apoios especiais de que necessita, a adaptação do ambiente e o acesso pleno aos postos de trabalho.

Os programas desenvolvidos pelo Estado necessitariam incentivar a sensibilização do meio empresarial e o mecanismo para a efetivação das ações definidas em lei: não basta que existam leis securitárias ou trabalhistas se não há uma compensação das desigualdades ou programas de integração dentro das comunidades.

A concepção dos programas estabelecidos e a transformação das idéias em realidade, no entanto, continuam a ser um grande desafio para nossa sociedade. Os deficientes não vêm tendo oportunidades educacionais e trabalhistas igualitárias, o que explica sua realidade atual no Brasil.

Se esta parcela da população possuidora de uma distinção físico-sensorial não tomar parte da produção histórico-social da humanidade, prevalecerá a falsa presunção da superioridade de uns e da inferioridade de outros. Segundo Ross,

[...] sustentando-se no discurso da igualdade, dissemina-se a separação entre “normais” e “anormais”, entre produtivos e improdutivos e entre dirigentes e dirigidos, negando sua alteridade e, em última instância, sua condição humana (ROSS, 1998, p. 55).

O censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2000) apontou a existência de 24,5 milhões de brasileiros portadores de necessidades especiais, sendo que cerca de nove milhões destes estão em idade de se inserir no mercado de trabalho. Entretanto, o número dessas pessoas que trabalham, formal e informalmente, não chega a um milhão, o que coloca o Brasil bem abaixo da mesma taxa verificada em países desenvolvidos, onde o trabalho formal desse público varia de 30% a 45%. Além disso, segundo Pastore (2000), na pesquisa apresentada em seu livro “Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência”, só 200 mil desses trabalhadores possuem registro em carteira de trabalho.

As últimas três décadas foram marcadas por grandes esforços legislativos, com vistas a integrar os portadores de deficiência no mercado de trabalho. Inúmeras leis nacionais e convenções internacionais foram aprovadas com essa finalidade, fenômeno observado não só no Brasil, mas no mundo inteiro, como cita Pastore:

A OIT elaborou a Convenção 159 (1983), que foi referente no Brasil pelo decreto nº. 129/91, na qual a pessoa portadora de deficiência para o trabalho foi definida como aquela “cuja possibilidade de conseguir, permanecer e progredir no emprego é substancialmente limitada em decorrência de uma reconhecida desvantagem física ou mental (PASTORE, 2000, p. 39).

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988 (BRASIL, 1988), assegura no item II do artigo 23, que, “[...] é competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência” (BRASIL, 1988, p. 27). Essa lei garante às pessoas com deficiência uma reserva de vagas em todos os concursos públicos, nos termos do artigo 37, VIII, regulamentado pelas leis nº. 7.853/89 e nº. 8.112/90 e pelo decreto nº3298/99 (BRASIL, 1999). É reservado às pessoas com deficiência de 5% até 20% das vagas oferecidas em concurso público (BRASIL, 1988).

As pessoas com deficiência têm preferência sobre os demais, caso aprovadas no concurso público, independentemente de sua classificação. Se nenhuma pessoa com deficiência for aprovada em um concurso, desconsideram-se as vagas reservadas para deficientes. A quota de reserva de empregos não se destina a qualquer deficiente, mas àqueles que estejam habilitados ou reabilitados, com condições efetivas de exercer determinados cargos. É preciso, então, que apresentem nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no meio produtivo.

Apesar de ter este trabalho, devido ao concurso, que eu estudei e passei em 1º lugar dos deficientes, e 4º lugar geral, eu na verdade creio que esta lei veio para ajudar. Porque há certos líderes e governantes que se não tiver a lei para obrigá-los a ajudar o deficiente, eles não ajudam mesmo. Por falta de conhecimento eles não aproveitam esse potencial que não só o deficiente visual tem, mas todos os deficientes podem contribuir com o trabalho (S.7 Técnico em Radiologia).¹²

O art. 71, inciso XII, proíbe ainda qualquer discriminação quanto ao salário ou processo de admissão ao trabalho do portador de deficiência.

No Estado de Minas Gerais, pela Constituição Estadual, art. 28, e a Lei Estadual n.º 11.867, de 28 de julho de 1995, tal percentual é de 10%. No município de Belo

¹² Informação verbal obtida em entrevista.

Horizonte, especificamente, a Lei nº. 6.661/94, art. 1º (COORDENADORIA DE APOIO E ASSISTÊNCIA À PESSOA DEFICIENTE, 2006), determina a reserva de 5% dos cargos e empregos públicos de provimento efetivo do quadro de pessoal da administração direta e indireta do poder executivo para pessoas portadoras de deficiência. Além disso, a Lei nº. 5.776/90 (COORDENADORIA DE APOIO E ASSISTÊNCIA À PESSOA DEFICIENTE, 2006) assegura aos deficientes visuais o direito de transcrição para o Braille de provas de concursos públicos.

O Estado de São Paulo reservou, pela Lei Complementar nº. 683, de 18 de setembro de 1992 (COORDENADORIA DE APOIO E ASSISTÊNCIA À PESSOA DEFICIENTE, 2006), o percentual de até 5% de cargos e empregos aos portadores de deficiência. Já o Estado do Rio de Janeiro reservou um percentual mínimo de 5%, conforme a Lei nº. 2482, de 14 de dezembro de 1995 (COORDENADORIA DE APOIO E ASSISTÊNCIA À PESSOA DEFICIENTE, 2006).

Em relação às empresas privadas, a Lei 8213, de 24 de junho de 1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social) (LOPES, 2005, p.60) estabelece que empresas com cem ou mais funcionários devem preencher de 2% a 5% de suas vagas com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência. O percentual a ser aplicado é sempre proporcional ao número total de empregados das empresas, desta forma:

- I - 100 até 200 empregados: 2%.
- II - de 201 a 500: 3%
- III - de 501 a 1000: 4%
- IV - de 1001 em diante: 5%

A Lei nº. 3050, de 1998, art. 3 (LOPES, 2005, p.82) inseriu como condição de habilitação de qualquer empresa em licitação e contratos com o poder público, o cumprimento das quotas da lei nº. 8213, de 1991. Esta lei abriu, por um lado, oportunidades para essas pessoas, mas, por outro, fez surgir questões relacionadas à falta de preparação das empresas e desse público.

[...] é um processo irreversível. Às vezes as pessoas pensam que somos contra. Isso é um absurdo, claro que pelo bom senso pode-se perceber que foi uma conquista. Pela lei, as empresas que com mais de 100 empregados devem empregar um percentual mínimo de 2% de deficientes. Mas isso não é tudo. Não se faz uma inclusão por decreto. É preciso efetivá-la com ações como capacitação pessoal, produção e adaptação de material pedagógico, e acima

*de tudo, a sensibilização da sociedade para o deficiente visual (S.6 Diretor de Escola Especializada).*¹³

Existem diferenças entre a integração e a inclusão no trabalho. No modelo integrativo, apenas algumas pessoas deficientes conseguem conviver com barreiras físicas e atitudinais da empresa. No modelo inclusivo, por sua vez, a empresa reduz ou elimina essas barreiras e possibilita a contratação de pessoas que possuam necessidades especiais. Na inclusão profissional da pessoa com deficiência, o empregador adota a filosofia da inclusão social, revendo políticas de admissão de pessoal, eliminando empecilhos físicos, sensibilizando todos os funcionários da empresa, atualizando descrições de cargos, etc. (SASSAKI, 1997).

A pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1994, a respeito da contratação de pessoas com deficiência, apontou como motivos para a não-contratação de pessoas com deficiência: o ambiente de trabalho perigoso, que poderia agravar a deficiência; a percepção de que esses indivíduos não seriam confiáveis e faltariam muito por doença; os problemas gerados por esse público em caso de incêndio; o constrangimento que poderia ser sentido pelos clientes da empresa por tratar com pessoa portadora de deficiência; a crença de que portadores de necessidades especiais seriam muito temperamentais; a percepção de que esse público não seria capaz de usar equipamentos padrão eficientemente; a necessidade de instalações especiais, que significa um custo alto; a crença de que esses indivíduos não seriam suficientemente produtivos, adaptáveis ou versáteis.

A experiência atual de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho vem mostrando uma realidade diferente de todas as respostas citadas, como descrito no manual lançado pelo Instituto Ethos citado por Carreira (1997), que mostra os benefícios da inclusão. Esse mesmo Instituto realizou, em 2000, pesquisa de responsabilidade social na percepção do consumidor brasileiro. Nela, 46% dos entrevistados declaram que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada

¹³ Informação verbal obtida em entrevista.

empresa. Em 2001, essa continuou sendo a atitude mais destacada entre os entrevistados, com 43% de frequência (INSTITUTO ETHOS, 2004).

Segundo pesquisa realizada na região metropolitana de Belo Horizonte (BATISTA, 2002), entre os deficientes contratados por empresas, 37% são portadores de deficiência auditiva, 36% de deficiência física, 17% de deficiência múltipla, 7% de deficiência visual e 3% de deficiência mental. Esses dados evidenciam a preferência das empresas pela contratação do deficiente auditivo e do deficiente físico para o cumprimento da lei. Muitas vezes, inclusive, a empresa seleciona deficientes físicos que não são cadeirantes, não precisando fazer adaptações. O deficiente visual ainda é preterido, muito pela falta de informação dos contratantes quanto ao seu potencial. A entrevistada abaixo deixa clara a percepção que tem desse cenário:

Eu acho ótimo, é muito bom. Porém, deve haver uma lei para proteger o deficiente visual, porque as empresas só querem contratar os deficientes físicos, ou mental leve. Porque o deficiente visual pode ser uma pessoa culta, instruída, e ter muita condição de fazer diversos trabalhos, porém ele não é aceito porque é preciso adaptar a rotina de trabalho para ele. Em minha opinião, deveria haver uma lei que determinasse o tipo de deficiente, porque as empresas acabam escolhendo o tipo de deficiência que elas querem (S.5, telefonista).¹⁴

Ainda assim, é possível afirmar que as iniciativas governamentais possibilitam às pessoas com deficiência, participarem do mundo do trabalho e dos demais contextos sociais, embora muitos deficientes, ainda necessitam de esforço dobrado, para convencer os responsáveis pelas contratações, de que são capazes de executar as atividades que são propostas.

Eu posso fazer qualquer coisa que não seja limitada aos olhos. Aqui você está pensando em uma empresa grande. A gente adquire uma experiência. Eu quero fazer outras funções. Quero ser multifuncional e ser reconhecido por isso. Que isto não seja limitado somente às pessoas que enxergam (S.1, operador de telemarketing).¹⁵

¹⁴ Informação verbal obtida em entrevista.

¹⁵ Informação verbal obtida em entrevista.

2.2.2.1 A inclusão da pessoa com deficiência visual no trabalho

Através do trabalho, da capacidade de produzir, a pessoa com deficiência pode se tornar um cidadão com direitos e deveres e obter reconhecimento social: “[...] o sujeito des-filiado, desafiliado, excluído, não só se sente desvalorizado socialmente, mas invalidado psiquicamente. Ele só se sentirá um pouco protegido quando se sentir como um cidadão trabalhador, inserido em uma lógica institucional” (CARRETEIRO, 2001, p. 158).

Sá (1994), em seu artigo “O deficiente visual e o mercado competitivo”, deixa claro que mesmo empresas públicas agem com resistência à contratação de deficientes:

[...] enfrentamos resistências e objeções, pois o candidato com deficiência visual perde muito tempo respondendo perguntas e dando explicações. Quase nunca encontra condições apropriadas e quase sempre precisa convencer aos outros de suas potencialidades. Vencida a maratona do concurso, enfrentamos um teste de resistência física e moral: o exame médico pré-admissional que homologa a 'incapacidade' com base em dispositivos legais definidores de restrições ocupacionais (SÁ, 1994).

Uma parcela significativa de deficientes visuais encontra-se marginalizada no mercado de trabalho, alvo de atitudes discriminatórias e estereótipos. Muito de suas dificuldades são decorrentes da falta de informação da sociedade e das poucas iniciativas do Estado nesse sentido. Medidas tomadas nos locais públicos, como adaptações arquitetônicas e tecnológicas, sinalização sonora e preparação das escolas para integração do deficiente visual, caminham a passos lentos.

A privação sensorial é objeto de curiosidade, surpresa e admiração. Uma pessoa com deficiência visual é vista quase sempre como alguém muito dependente que precisa ser guiado, protegido e amparado. Costuma ser tratada como se fosse uma criança, uma marionete, um pobre diabo ou um "super-homem". A falta de visão, a priori, é percebida como ponto frágil e vulnerável, detonando atitudes e expectativas extremas que "coisificam" as pessoas não-videntes. Essas e outras barreiras são quase intransponíveis e podem obstaculizar o acesso dos deficientes visuais ao mercado de trabalho. Ao conseguirmos vencer tais imposições, a deficiência será assimilada com naturalidade e seremos considerados aparentemente "normais" como todos. (SÁ, 1994)

Para Bolonhini Júnior (2004), a maior dificuldade para o deficiente visual em relação a sua profissionalização e entrada no mercado de trabalho tem sua causa na falta de recursos das escolas e no despreparo dos professores.

Em levantamento prévio realizado pela pesquisadora no mercado de trabalho, verificou-se que, entre as profissões mais exercidas pelos deficientes visuais, se destacam os operadores de câmara escura, que atuam em hospitais públicos e privados, com revelação de filmes radiológicos. Nas empresas privadas, são contratados principalmente para cargos de operadores de produção, embaladores, atendentes de telefone. Em atividades autônomas, aparecem como vendedores ambulantes ou massagistas. É no setor público que ocupam cargos mais qualificados, em funções de coordenação, análise de sistemas, assessoria e docência. No setor privado, dificilmente as empresas contratam deficientes visuais para cargos de nível superior. Segundo Sanches (2006) em pesquisa realizada sobre a inserção da pessoa com deficiência visual,

[...] a dificuldade de participação da pessoa deficiente visual no trabalho não decorre da falta de leis e de fiscalização, mas da carência de ações e recursos que viabilizem a concretização daquilo que é preconizado dentro dos dispositivos legais, principalmente quanto à formação escolar e profissional (SANCHES, 2006, p.72).

No atual estágio da sociedade capitalista, há a submissão total do trabalho ao capital, à produtividade, exigindo-se, no trabalho, a busca pelo máximo da eficiência com o menor esforço, conservando a finalidade da expansão da riqueza e do lucro. Desta forma, apesar das medidas legais de inclusão da pessoa com deficiência nas empresas, esta ainda é preterida, inclusive em benefício dos que possuem deficiências que trazem menos limitações.

Esse fato é comprovado por entidades que encaminham os deficientes para as empresas. Na Região Metropolitana de Belo Horizonte, destacam-se o CIRA (Centro de Integração e apoio ao Portador de Deficiência), CAADE (Coordenadoria de Apoio e Assistência a Pessoa Deficiente), PROMETI (Projeto de Mercado de Trabalho Inclusivo), ADEVIBEL (Associação dos Deficientes Visuais de Belo Horizonte). As coordenadorias são instituições governamentais constituídas em nível estadual e

municipal, visando propor, coordenar, articular, organizar, acompanhar e incentivar, no Estado e nos municípios, políticas e ações de apoio e assistência à pessoa com deficiência. Essas instituições recebem as demandas das empresas e procedem o encaminhamento dos candidatos deficientes, conforme os requisitos determinados. Segundo os responsáveis por essa tarefa¹⁶, as empresas requisitantes visam apenas o cumprimento da lei e dificilmente fazem a opção pela contratação do deficiente visual. Muitas alegam não possuir condições para o investimento de recursos necessários para o trabalho dos deficientes e a falta de qualificação dos profissionais.

O Instituto Benjamin Constant, através da Portaria/IBC nº. 139, de 27/11/95, constituiu um grupo de trabalho interdisciplinar para realização de pesquisa sobre as ocupações possíveis para os deficientes visuais. Nela, foram analisadas cerca de 440 profissões, de diversos níveis de escolaridade e qualificações profissionais, além de contatos com serviços e empresas que atuam na área de encaminhamento e seleção de deficientes. Profissionais, deficientes visuais ou não, foram entrevistados, a fim de se obter informações sobre as atividades desenvolvidas e realizar o levantamento das vagas de emprego oferecidas pelas empresas em jornais de grande circulação na cidade do Rio de Janeiro. Nas empresas que contratam deficientes visuais, foram obtidas informações sobre o desempenho dos mesmos em suas atividades. Após a análise dos dados, obteve-se a indicação de 95 ocupações compatíveis com o desempenho das pessoas deficientes visuais, bem como seus respectivos pré-requisitos, a condição visual para a sua execução e a síntese das atribuições. Esse resultado encontra-se no ANEXO A desta pesquisa.

2.2.3 A inclusão no sistema educacional

A história da educação especial sofreu transformações ao longo do tempo, passando por fases de exclusão total, atendimento segregado em instituições especiais, princípio da integração e, atualmente, caminhada para a efetiva inclusão.

¹⁶ Informação verbal, realizado pelo telefone, com essas instituições.

A educação especial institucionaliza os indivíduos considerados diferentes, sob o pretexto que necessitam de atendimento e tratamento especializado. Através de um ensino focado nos limites e possibilidades do aluno, prevalece a crença de que seria possível contribuir para a melhoria de sua qualidade de vida e tentar enquadrá-lo em certos padrões considerados de normalidade.

No Brasil, a educação desses indivíduos ocorreu dessa forma segregada a partir do início do século XIX. Tomasini (1998) afirma que os primeiros atendimentos a pessoas com necessidades especiais foram desenvolvidos por médicos, que eram responsáveis também pela sua educação:

A instituição de educação especial surge munida de todo um aparato médico, psicopedagógico, tido como necessário para a detecção e a produção da diferença como objeto de estudo, de conhecimento e de intervenção. (TOMASINI, 1998, p.122).

A chamada Educação Especial permitiu às pessoas com necessidades especiais a experimentação de condições como acesso ao lazer, educação, trabalho e profissionalização. Porém, esses indivíduos não participavam efetivamente da vida em comunidade, apenas dentro das instituições especializadas, gerando, assim, um processo segregativo. Dentro dos muros das escolas especiais, o aluno só convive com pessoas com deficiências, sem interagir com o mundo do lado de fora. Como conseqüência, não conhece a diferença, pois não lhe é permitido ser reconhecido como pessoa, como cidadão, que têm direitos e deveres como qualquer ser humano.

Nessa linha de raciocínio, a educação tem papel fundamental para a qualificação profissional do trabalho, permitindo que o mesmo, na vida do indivíduo, transcenda a função de subsistência para constituir-se em aspecto importante na formação de sua identidade social. Ao mesmo tempo em que o trabalho permite transformar a natureza, é por ela também transformado, exercendo papel fundamental na definição das relações sociais de produção e, por conseqüência, determinando diferentes formas de organização social.

Salienta-se, portanto, a importância de se firmar uma educação comprometida com o educando, na intenção de torná-lo sujeito integrante do processo de produção social. A educação profissional de alunos com deficiência tem sido objeto de

significativos debates, mas essas reflexões não foram suficientemente consistentes para traçar políticas públicas que, de fato, promovam a inserção no mercado de trabalho. É preciso que a educação profissional esteja voltada para o desenvolvimento da emancipação, priorizando a aquisição de conhecimento que possibilite uma vida produtiva em seu ambiente social, tornando o indivíduo capaz de construir e transformar sua realidade.

Conforme análise de Sasaki (1997), desde muito tempo é reconhecida a precariedade dos programas e serviços destinados à população em geral e, precisamente, ao segmento das pessoas com deficiência. Os principais setores afetados são os da saúde, lazer, transporte, reabilitação, educação profissionalizante.

Primeiro eu fiz faculdade de Economia – 1981 – tive um professor que falou que eu tinha dificuldades e que não iria ser aprovado. "Quem dá a nota é o professor e não o aluno". Esta foi minha maior barreira. Hoje, se meu professor me visse, ele saberia que eu sou um vencedor. Trabalho para mim é isso, ir em frente, não desistir nunca (S. 2 Operador de telemarketing).¹⁷

Outras medidas legais também asseguram aos deficientes condições de melhor acesso à educação:

- O Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei 7.853/89, propõe equiparação de oportunidades, cabendo às instituições de ensino superior oferecer adaptações necessárias no processo seletivo e provas, inclusive tempo adicional para realização das provas, previamente solicitadas pelo aluno com deficiência (PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS, 2007a).
- O Plano Nacional de Educação, Lei nº 10.172 de 9/01/2001, estabelece diretrizes curriculares que asseguram a necessária flexibilidade e diversidade nos programas de estudos oferecidos, de forma a melhorar o atendimento às necessidades diferenciadas dos alunos (PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS, 2007a).
- A Portaria nº 3.284 do Ministério da Educação e Cultura, de 7 de novembro de 2003, explicita a necessidade de assegurar às pessoas com deficiência física

¹⁷ Informação verbal obtida em entrevista.

e sensorial, condições básicas de acesso ao ensino superior, de mobilidade e de utilização de equipamentos e instalações; determina que sejam incluídos, nos instrumentos destinados a avaliar as condições de ofertas de cursos superiores, os requisitos de acessibilidade de pessoas com necessidades especiais (PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS, 2007a).

2.3 O Trabalho e a pessoa com deficiência

2.3.1 As transformações do trabalho e a pessoa com deficiência

Ao retomar a história do homem em coletividade, faz-se necessário voltar às comunidades nômades primitivas, que se deslocavam em busca da sobrevivência, de alimentos alcançados através da caça e dos recursos do campo. Era preciso estar sempre mudando de pouso e ser forte para trabalhar com a terra. A sobrevivência da sociedade primitiva dependia dos fenômenos naturais e da capacidade da sociedade de atuar para garantir os benefícios provenientes da natureza.

As pessoas que não conseguiam acompanhar os demais nas atividades do campo, nos deslocamentos do grupo ou na lida com a terra, por não apresentar estrutura física no padrão considerado normal, eram abandonadas. Aqueles com deficiências eram descartados, pois era necessário ser forte e estar preparado para o trabalho na natureza: a caça e a pesca garantiam a alimentação, e a busca por cavernas e locais seguros, abrigo e proteção. Existia, então, uma espécie de seleção natural: só os fortes e capazes tinham condições de sobreviver.

É evidente que alguém que não se enquadra no padrão social e historicamente considerado normal, quer seja decorrente de seu processo de concepção e nascimento ou impingido na luta pela sobrevivência, acaba se tornando um empecilho, um peso morto, fato que o leva a ser relegado, abandonado, sem que isso cause os chamados sentimentos de culpa característicos da nossa fase histórica (BIANCHETTI, 1998, p.28).

Desde os povos primitivos, os homens sentiam necessidade de construir sua existência estabelecendo relações de troca indispensáveis ao desenvolvimento da comunidade. Configurava-se, assim, de forma embrionária, a divisão social em classes e camadas, em virtude da necessidade de distribuição de produtos.

Havia um pressuposto de harmonia entre as capacidades e necessidades do homem e os frutos e produtos gerados pela natureza. Na prática, os indivíduos venciam as resistências naturais e, assim, educavam-se e constituíam o mundo humano. Os que não atendiam às características dessa "normalidade" não dispunham dos instrumentos necessários para produzir sua existência diante das adversidades do meio natural (ROSS, 1998, p.57).

No período clássico, do século XII a.C. até o século IV da Era Cristã, prevalecia o ideal da estética e, por isso, eram valorizadas a força, a beleza e a perfeição do corpo: *"se ao nascer, a criança apresentasse qualquer manifestação que pudesse atentar contra o ideal prevalecente, era eliminada"* (BIANCHETTI, 1998, p.29). Na cidade de Esparta, segundo Silva, citado por Maranhão (2005), os funcionários do Estado avaliavam as crianças logo após o nascimento: as que apresentavam algum defeito físico eram jogadas do alto de uma montanha, pois era preciso ser forte e "perfeito" para lutar na guerra e proteger a comunidade. Se a criança fosse robusta, o pai deveria criá-la até os seis ou sete anos de idade, e depois entregá-la ao Estado para dar prosseguimento a sua educação, dirigida à arte da guerra.

Na Idade Média, entre o século V e o século XV, surge a idealização da separação entre corpo e alma: esta é considerada a parte digna, a purificação do ser, enquanto o corpo é a "casa", o "templo" para receber e acolher a alma pura e bondosa. Da mesma forma como o corpo era considerado sagrado, no entanto, era visto também como uma porta para o pecado. As pessoas que apresentavam deficiências físicas ou limitações mentais ou que estivessem fora dos padrões de normalidade da época eram consideradas pecadoras. Conforme revela Gaio:

Nos evangelhos, os deficientes são fortemente relacionados a castigos ou penitências para pagamento de faltas ou pecados. Havia uma crença arraigada no povo de que os males de então eram consequência da interferência de maus

espíritos ou como um castigo para pagamento de pecados antigos. (GAIO, 2006, p.77).

Para o cristianismo, a alma era a parte mais digna do ser humano e o corpo tornava-se importante somente quando elevado à condição de templo de Deus: “[...] *há uma contradição na concepção do corpo, às vezes templo de Deus, outras vezes, oficina do diabo*” (GAIO, 2006, p.78). “*O trabalho é importante, além de ocupar o tempo da gente [...] cabeça vazia é oficina do diabo, e também tem a recompensa do dinheiro*” (S.4, analista de sistemas).¹⁸

As deficiências eram apontadas como obra de Deus, lição para os demais para chamar a atenção de todos à necessidade de se ter comportamento adequado, fazer caridade e não pecar. A desgraça de uns favorecia a salvação para a vida eterna de outros. Conforme escreve Ross (1998, p.58): “*por influência da Igreja, essas pessoas eram consideradas produtos do pecado e do demônio*”.

As pessoas que eram diferentes da maioria, por serem doentes ou idosos, viviam isoladas em locais mantidos pela ordem religiosa. A Igreja controlava toda a ordem social do mundo feudal. A sociedade organizava-se para perpetuar e seguir esses dogmas, marcados por pré-determinação e pré-destinação. Nessa época, portanto, as pessoas com deficiência já não eram eliminadas, mas eram marginalizadas. O indivíduo que não se enquadrava aos padrões era condenado a viver em instituições isoladas. Ross afirma:

Sob os auspícios das leis da natureza e dos dogmas divinos era imperativa a rejeição, agora, das pessoas marcadas por uma imperfeição biológico-orgânica. Estas eram marginalizadas pelo processo produtivo e pela autoridade das forças sobrenaturais que regiam as sociedades da época. (ROSS, 1998, p. 58).

A vida urbana determina o nascimento do indivíduo, que passa a viver de forma mais autônoma e livre. A reivindicação de direitos que contemplem essa individualidade materializa-se de forma cruel por meio do processo de institucionalização dos indivíduos marcados por uma "imperfeição". A segregação é a resposta possível da racionalidade, é o reconhecimento da falibilidade dos dogmas religiosos (ROSS, 1998).

Na época moderna, durante os séculos XVI e XVII, a assistência aos doentes na Europa passa a ser responsabilidade das comunidades, não mais do Estado como um

todo. A luta pela sobrevivência, porém, torna-se cada vez mais difícil, e um grande número de pobres começa a mendigar. A França toma medidas para diminuir a pobreza, e são feitas arrecadações para ajudar os hospitais que, naquela época, abrigavam pobres, doentes e deficientes.

O capitalismo imperava como ideologia predominante nos grandes centros. A sociedade moderna caracteriza-se pela subordinação do campo à cidade, com um processo crescente de urbanização. A sociedade firma-se como voltada para a produção, o crescimento urbano e as relações sociais.

O desenvolvimento de uma ciência e a urgência de explicar tudo através daquilo que pode ser provado, garantia a sobrevivência dos homens, não mais dependentes das forças da natureza, mas do recurso tecnológico, que permitia o acesso ao trabalho. A maquinofatura é o recurso utilizado com o objetivo de aumentar a produtividade e o lucro. Para se adaptar ao ritmo da máquina, surge a necessidade de especialização, que começa a configurar uma nova divisão de classes no ambiente de trabalho. É exigida do trabalhador a capacidade intelectual, para os mais “letrados”, e a força física, para os menos desenvolvidos intelectualmente.

Hoje, na época pós-moderna¹⁹, conforme apontam Oliveira, Araújo e Romagnoli:

O discurso do capital passa a ser majoritário, e nele são necessários não somente novos trabalhadores, mas, sobretudo, novos consumidores. A lógica de mercado invade o social, de maneira camuflada e incentiva a inclusão das minorias. É nesse contexto que a condição pós-moderna cria possibilidades de inclusão dos excluídos (OLIVEIRA; ARAÚJO; ROMAGNOLI, 2006, p.81).

Segundo Moreira, citado por Oliveira, Araújo e Romagnoli (2006, p.81), “[...] a modernidade, com a sua busca de um código mestre, produz excluídos, enquanto a pós-modernidade, na aceitação da diferença, busca a inclusão.”

Porém, a falta de perspectivas de trabalho disseminada na sociedade produz um contingente de marginalizados, que não encontram perspectivas para se preparar e atuar no mercado de trabalho, tornando-se pessoas desacreditadas, excluídas. No decorrer do desenvolvimento histórico, portanto, não foram dadas a esses sujeitos as

¹⁸ Informação verbal obtida em entrevista.

¹⁹ “...total aceitação do efêmero, do fragmentário, do descontínuo e do caótico” (HARVEY, 1989, p. 49).

chances de estudar, de conviver em sociedade e de trabalhar, o que traz a necessidade de transformação nas relações sociais, nas formas de atuação destes atores.

Portanto, em toda a História da Humanidade, percebe-se como os homens constituíram e construíram seu processo de organização social. As manifestações de segregação da diferença aparecem por todos os períodos históricos, gerando um crescente desenvolvimento do processo de exclusão.

Em se tratando das relações de produção das sociedades complexas atuais (que incluem as relações de trabalho), os homens/trabalhadores são determinados pela sua dimensão físico-biológica. [...] Nada importa tanto quanto um corpo humano (biológico apenas) apto e capaz para trabalhar. Desta maneira, a simples aparência da deficiência instalada num corpo humano já provoca o estigma (RIBAS, 1992, p.05).

Conforto e Santarosa (2002) destacam o que acreditam ser necessário para que ocorra uma mudança no quadro referente à pessoa com deficiência.

A construção de uma sociedade de plena participação e igualdade tem como seus princípios a interação efetiva de todos os cidadãos. Nessa perspectiva é fundamental a construção de políticas de inclusão para o reconhecimento da diferença e para desenvolvimento de uma revolução conceitual que conceba uma sociedade em que todos devem participar no direito de igualdade e de acordo com suas especificidades (CONFORTO; SANTAROSA, 2002, p.87-102).

Portanto, as ações políticas são fundamentais para a mudança de comportamento para com a pessoa com deficiência, em todos os seus âmbitos, passando principalmente pela educação e o trabalho.

2.3.2 O significado do trabalho

O significado do trabalho tem sido foco de investigação por diversos autores, preocupados em situá-lo no processo de transformações, no qual está inserido o atual contexto histórico. Neste estudo, partimos da premissa de que toda ação humana é uma ação social e, portanto, histórica.

O trabalho como uma ação que leva a produção de algo é uma atividade essencialmente social e o ato de trabalhar é a busca de desafiar a realidade, procurando superá-la. Aquele que trabalha busca se inserir no espaço social, afirmando-se como um indivíduo dentre muitos. "*O significado social do trabalho está associado às atividades realizadas por indivíduos e produzidas pela sociedade à qual eles pertencem*" (CRUZ, 2001, p.02).

O trabalho é a ação humana sobre a natureza, capaz de transformá-la e de transformar o próprio homem. Por meio do trabalho, os homens estabelecem relações individuais com o meio e relações de troca. Nesse sentido, destaca-se a necessidade fundamental de compartilhar mediações histórico-sociais, bens materiais e bens sociais.

As atividades de trabalho são as primeiras a constituir a "essência humana": tanto no sentido coletivo, onde a criação da cultura, vai constituindo a humanidade, quanto no sentido pessoal, na medida em que, pelo trabalho, cada indivíduo vai também constituindo sua própria cultura, seu modo de ser propriamente humano. Para Berger (1983, p. 13), "[...] *trabalho significa modificar o mundo tal qual ele é encontrado*", o que ressalta a relação de interdependência entre o homem e o trabalho.

As transformações ocorridas nos aspectos econômicos e sociais têm gerado impactos na estrutura de emprego e nas condições de trabalho, o que implica uma complexa e multifacetada "crise das motivações": um "[...] *enfraquecimento do valor social e psicológico da atividade profissional [...] desaparecimento progressivo da ética do trabalho e da consciência profissional*" (LÉVY-LEBOYER, 1994, p. 59).

[...] as atitudes coletivas frente ao trabalho foram submetidas a profundas reviravoltas e o significado do trabalho, assim como a sua importância frente a outras atividades humanas, muda ao longo dos séculos de maneira radical e numerosas vezes sucessivamente. (LÉVY-LEBOYER, 1994, p. 50).

Dejours (1999), em seus estudos e abordagens sobre a organização do trabalho e seus impactos sobre a saúde mental do trabalhador, faz uma análise das relações existentes entre prazer, sofrimento e trabalho. Trabalhar não significa apenas exercer atividades produtivas, mas também conviver, devendo a organização do trabalho preocupar-se também com o mundo social em seu ambiente. Em sua obra, o autor aponta para a ambivalência que existe nas relações de trabalho. Trabalhar pode

causar, ao mesmo tempo, infelicidade ou auto-realização. A impossibilidade de realizar um trabalho, por sua vez, é também fonte de sofrimento e alienação. Para o autor:

O fato é que o trabalho é uma fonte inesgotável de paradoxos. Incontestavelmente, ele dá origem a terríveis processos de alienação, mas pode ser também um possante instrumento a serviço da emancipação, bem como do aprendizado e da experimentação, da solidariedade e da democracia (DEJOURS, 1999, p. 141).

Percebe-se que as condições de trabalho existentes nos dias de hoje, em nossa sociedade, levam os homens a desenvolverem sentimentos antagônicos em relação ao trabalho. A relação de significado impressa na ação entre sujeito e objeto não se consolida, e a realização de uma tarefa não transcende essa relação, muitas vezes não sendo, assim, considerada um trabalho, mas um sofrimento rotineiro, diário e necessário.

Segundo Codo (*apud* DAVEL, 1995), para que o indivíduo se reconheça e ao outro, é preciso que esteja conectado a seu produto e, dessa forma, a si mesmo. Já na infância, aprende-se a valorizar o que se faz para interagir e, ao mesmo tempo, conquistar espaço e afirmação. Ao se desconectar, a individualidade dilui-se perante o outro e perante o mundo. Sem esses contatos, é difícil sentir a si próprio.

A sociedade moderna não garante aos indivíduos, a oportunidade de inserção plena no mundo do trabalho e muitas vezes as pessoas executam atividades aquém de suas potencialidades. Harman e Horman (1992) assinalam que,

[...] parece haver uma incapacidade da sociedade moderna, independentemente de modelos político-econômicos existentes, de se organizar de forma a garantir a todos os cidadãos amplas oportunidades de encontrar um trabalho significativo e satisfatório (HARMAN; HORMAN, 1992, p.26).

Para Urt, citado por Bastos (1995), o termo “trabalho” na linguagem cotidiana deixa explícitos dois grandes eixos de significados, com componentes avaliativos claramente antagônicos.

O primeiro eixo, segundo o autor citado, vincula o trabalho à noção de sacrifício, de esforço incomum, de carga, fardo, algo esgotante para quem o realiza. Trabalho como sinônimo de luta, lida, lide. “Dar trabalho” significa algo que implica esforço,

atenção, que causa transtorno ou preocupação. Nesse eixo, trabalho associa-se também à noção de punição, como no Antigo Testamento “*com o suor de teu rosto, comerás o pão; até que voltes a terra, donde foste tirado. Porque és pó, e em pó te tornarás*” (Gênesis 3, 19), de onde decorre o sentido de obrigação, dever, responsabilidade, trazendo uma avaliação do trabalho, relacionado diretamente ao significado do termo latino que originou a palavra trabalho²⁰.

O segundo eixo avaliativo vê o trabalho como aplicação das capacidades humanas, para propiciar o domínio da natureza, sendo responsável pela própria condição humana. Acompanha a noção de empenho, esforço para atingir determinado objetivo.

Na ênfase de explicar o sentido do trabalho para o homem, Marx (1987) destacou dois pontos: o primeiro refere-se ao trabalho como objetivação, auto-desenvolvimento, auto-mediação entre homem-homem e entre homem-natureza. O segundo ponto é o processo de alienação, mediação que se interpõe nas relações sociais, no processo do homem de construir sua existência material, concebendo-o apenas unilateral e parcialmente.

*O trabalho para mim é tudo, integração ou socialização, educar, É a produtividade, a contribuição, sentir útil, valorizado (S.3 Funcionário Público de nível superior).*²¹

*O trabalho é uma oportunidade de exercer uma função, adquirir conhecimento de uma forma remunerada (S. 1 Operador de Telemarketing).*²²

Marx (1987) afirma que no trabalho humano há uma relação de troca mútua, dialética, entre homem e a natureza. Quando o homem altera a natureza, também se altera; quando trabalha, ele interfere na natureza, deixando nela suas marcas. Nesse processo recíproco, a natureza interfere no homem, imprimindo marcas em sua consciência. Ocorre, então, uma mediação entre homem e natureza. O trabalho seria positivo, parte da condição humana.

²⁰ “A palavra “trabalho” tem origem no latim, na palavra *tripalium*, que era um instrumento formado por três estacas para manter presos bois ou cavalos difíceis de ferrar, [...] pena ou servidão do homem à natureza” (BASTOS, 1995, p. 22).

²¹ Informação verbal obtida em entrevista.

²² Informação verbal obtida em entrevista.

A forma de você mostrar o que está fazendo para você mesmo. Sentir útil. Você é capaz de fazer qualquer coisa. E como uma brasa que tira da fogueira, a pessoa precisa, o trabalho é a brasa da fogueira (S.2 Operador de Telemarketing).²³

Marx (1987) descreve também que a essência do ser humano está no trabalho. O homem é o que ele faz. A atividade laboral pertence ao reino da necessidade, sendo imprescindível para a sociedade capitalista:

O trabalho como criador de valores-de-uso, como trabalho útil, é indispensável à existência do homem - quaisquer que sejam as formas de sociedade, - é necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza, e, portanto, de manter a vida humana (MARX, 1987, p. 50).

No sistema capitalista denunciado por Marx, o trabalhador vende seu trabalho, sua força de trabalho. A apropriação dos resultados do trabalho é do outro, não do próprio trabalhador, e assim ele se aliena, perde sua dignidade humana.

Conforme o homem produz suas relações sociais de trabalho, pode ocorrer um processo de humanização ou desumanização. A alienação do homem também faz parte do processo de trabalho, assim como sua realização como sujeito.

O trabalho é, portanto, a ação ou o resultado de determinado esforço realizado pelo homem. A ação da força de trabalho também é percebida como capacidade de trabalho, tida como mais uma mercadoria, comprada e vendida, numa transação entre o trabalhador – possuidor da força de trabalho – e o capitalista – o detentor do capital.

Atualmente, na era da automação, o trabalho é visto como esforço planejado e coletivo, alienado do trabalhador, que não detém, não possui nem domina os meios de produção. Produtor e produto estão separados, assim como trabalho, lazer, prazer e cultura. A alegria com o trabalho criador é uma realidade para a minoria (STEIN, 1994)

Para um dos entrevistados dessa pesquisa, o trabalho tem outro sentido, é visto como terapia, mas esta alusão ao trabalho também pode ser compreendida como uma forma de alienação:

²³ Informação verbal obtida em entrevista.

O trabalho para mim além de ser a necessidade no aspecto social, financeiro, é para mim uma terapia. Gosto de trabalhar, outros deficientes preferiram pegar benefício, aquela coisa. Acho bom me cansar por ter trabalhado. Significa um complemento do aspecto financeiro e funciona como terapia ocupacional (S.10 Operador de Produção)²⁴

Para Cotrim (1996), na sociedade atual, o processo de alienação atinge múltiplos campos, impregnando as relações das pessoas com o trabalho, o consumo, o lazer, seus semelhantes e consigo mesmo.

Cotrim (1996) salienta que o processo de alienação afeta milhões de trabalhadores nas sociedades capitalistas modernas, onde a produção econômica se transformou no objetivo do homem, em vez de o homem ser o objetivo da produção. Inseridas nesse contexto, as condições de trabalho podem acarretar a desumanização do sujeito. Quando o trabalhador não dispõe dos meios de produção e do retorno produzido, há a perda da identidade. Assim, o trabalho constitui-se em alienação.

Por outro lado, o trabalho como meio de garantir o acesso na esfera social, possui a função de legitimar como cidadão, o trabalhador que é capaz de exercer suas atividades com autonomia, sendo respeitados seus direitos, enquanto sujeito que produz e que também consome. Ross (1988) define a importância da participação do homem no mundo do trabalho:

A liberdade e consciência de um cidadão significam a apropriação e a fruição dos bens materiais, bem como a possibilidade real de sua produção, por meio do acesso e da participação plenos nas relações econômico-produtivas do mundo do trabalho (ROSS, 1998, p. 107).

Para um dos entrevistados, o trabalho possibilita o reconhecimento, e garante o fortalecimento da sua identidade, por parte dos outros, do lugar que ocupa no contexto social. Através do contrato formal, consegue uma posição de igualdade e não de marginalizado ou excluído.

Vão ligar para mim. Ligam: “alô quero falar com o X²⁵”. “Ele está no trabalho”. Olha só o reconhecimento! Você trabalhar sem carteira assinada não é bom. Você pergunta: “trabalha onde? Tem carteira assinada?” “Sim”. Olha que

²⁴ Informação verbal obtida em entrevista.

²⁵ O nome do entrevistado não será revelado nesta pesquisa.

*interessante! Eu não posso assumir compromisso no horário de trabalho (S. 1, Operador de telemarketing).*²⁶

Nesse contexto, o trabalho, tem o papel de possibilitar a inclusão no universo produtivo, como meio de integrar de forma responsável, compromissada.

Lima (2003), em artigo sobre a polêmica da centralidade do trabalho na sociedade contemporânea, levanta a discussão entre correntes de pensamentos antagônicas a respeito do lugar que o trabalho ocupa na vida das pessoas.

A autora destaca como principais teóricos adeptos da perda da centralidade do trabalho: Arendt (1958); Gorz (1980); Habermas (1987); Offe (1989); Meda (1995) e Kurz (2002).

Na outra linha de pensamento, defensora da centralidade do trabalho, destacam-se os autores: Lukács (1978); Chasin (1993); Antunes (2000); Freissenet (1995); Mongin (1997); Perret (1997); e Mészáros (2000).

Lima destaca a crítica de Calvet (1985) à Arendt (1958), afirmando que a autora deformou as idéias de Marx quando considerou que o homem, para este autor, era definido como *animal laborans*, o que poderia ser refutado pelas próprias palavras de Marx.

Eles (os homens) somente produzem colaborando de uma determinada forma e trocando entre si suas atividades. Para produzirem, contraem vínculos e relações mútuas, e somente dentro dos limites desses vínculos e relações sociais é que se opera sua ação sobre a natureza, isto é, se realiza a produção (MARX apud LIMA, 2003, p. 2).

Fortes, citado por Lima (2003), também expõe os pensamentos de Arendt quanto ao lugar que o trabalho ocupa na vida dos homens. Ao contrário de Marx, o trabalho não aparece para a autora *“como uma especificidade humana preponderante”*, mas como *“uma forma de não-humanidade do homem, na medida em que é a expressão maior de sua naturalidade, de sua condição biológica”* (FORTES apud LIMA, 2003, p. 2) Essa idéia não é compartilhada por um dos entrevistados, quando afirma sobre a importância do trabalho para a sua inserção social:

²⁶ Informação verbal obtida em entrevista.

O trabalho é muito importante, é através do trabalho que a gente se insere no mundo. Através do trabalho, a gente se firma no mundo do adulto, da responsabilidade. Dá autonomia ao homem. O trabalho é uma característica fundamental para o homem se estabelecer na sociedade. Para o deficiente, eu acho que é mais fundamental ainda. É uma forma de inserção social, não é só o trabalho que possibilita essa inserção, mas o trabalho é preponderante (S. 8, Funcionário de nível superior em órgão público).²⁷

Os demais autores partem da premissa de que a centralidade do trabalho foi substituída por outros aspectos da sociedade contemporânea. André Gorz (1982), em seu ensaio “Adeus ao Proletariado”, publicado na França, assume que o trabalho permanece exterior ao indivíduo, tornando-se atividade passiva, pré-programada, submetida ao funcionamento de um aparelho e que não dá lugar à iniciativa pessoal.

Habermas (1987) parte da idéia de que o paradigma da produção não oferece mais as bases para a emancipação humana. Em seu lugar, deveria ser posta a atividade orientada para a inter-compreensão, para o paradigma da comunicação.

A utopia da idéia baseada no trabalho perdeu seu poder persuasivo, perdeu seu ponto de referência na realidade. A centralidade do trabalho foi substituída pela centralidade da esfera comunicacional ou da inter-subjetividade. O trabalho tem um papel secundário na sociabilização do ser social, na medida em que, na contemporaneidade, este papel passa a ser preenchido pela esfera da inter-subjetividade, que se converte no momento privilegiado do agir societal (HABERMAS apud LIMA, 2003, p. 6).

As argumentações de alguns dos teóricos defensores da centralidade do trabalho ressaltam os seguintes pontos, segundo Lima:

- Apesar da crescente disjunção entre crescimento econômico e emprego, o trabalho continua a ser, para muitos, um fator de identidade e um símbolo de reconhecimento social. A identidade social ainda procede da ação e o homem ainda é o que faz (MONGIN apud LIMA, 2003; PERRET apud LIMA, 2003);
- O aumento do tempo livre não permite deduzir que o trabalho deixou de ser um dos tempos fortes da existência, pois ele continua a ser importante regulador do psiquismo, ocupando um lugar que não pode ser preenchido pelas interações sócio-afetivas, políticas, etc. (PERRET apud LIMA, 2003).

²⁷ Informação verbal obtida em entrevista.

A fala a seguir evidencia esses pontos, quando atribui ao trabalho uma dimensão além da reprodução de tarefas.

O trabalho é que dá sentido e legitimidade à circulação monetária, sendo necessário contrapeso às forças de dissociação liberadas pelo dinheiro. É isto que explicaria a degradação do caráter dos indivíduos a quem se oferece uma renda sem exigir trabalho em contrapartida. Neste caso, o vínculo social é deturpado e se torna pura relação de dependência. (PERRET apud LIMA, 2003, p.8).

Ainda que esteja sofrendo uma redução importante, o trabalho abstrato continua a cumprir papel decisivo na criação de valores de troca. O sistema produtor de mercadorias mantém sua vigência, apesar de estar baseado em uma atividade laborativa heterogênea, mas socialmente combinada e globalmente articulada. A “[...] sociedade do capital e sua lei do valor necessitam cada vez menos do trabalho estável e cada vez mais das diversificadas formas de trabalho parcial ou part time, terceirizado” (ANTUNES, 1995; 2000 apud LIMA, 2003, p.8).

Como criador de valores de uso, coisas úteis, forma de intercâmbio entre o ser social e a natureza, não me parece plausível conceber, no universo da sociabilidade humana, a extinção do trabalho social. Se é possível visualizar, para além do capital, a eliminação do trabalho abstrato – ação esta naturalmente articulada com o fim da sociedade produtora de mercadorias -, é algo ontologicamente distinto supor ou conceber o fim do trabalho como atividade útil, como atividade vital, como elemento fundante, protoforma da atividade humana (ANTUNES apud LIMA, 2003, p.10).

Lukács citado por LIMA (2003, p.16), toma o trabalho como “o ponto de partida para a humanização do homem [...] o trabalho como um fim em si — e não como mero meio de subsistência — tem por finalidade a auto-construção humana”. Para esse teórico, não existe homem sem trabalho. É a categoria trabalho que faz a intermediação entre homem e humanidade. No relato abaixo, o entrevistado deixa clara a sua inscrição no mundo do trabalho como meio de se tornar um cidadão:

A gente se sente cidadão, em suma. Se sente útil, o trabalho faz parte do desenvolvimento humano (S.10, Operador de produção).²⁸

²⁸ Informação verbal obtida em entrevista.

Ainda segundo Lima (2003), os teóricos que concebem a sociedade atual como “sociedade de serviços, pós-industrial ou pós-capitalista”, não mais regida centralmente pela lógica do capital, dizendo “adeus ao trabalho” sem fazer a devida distinção entre trabalho concreto e trabalho abstrato, cometem o grave erro de tratar como uno, um fenômeno que tem dupla dimensão.

Naturalmente, os adeptos da tese sobre o fim do trabalho diriam que esse trabalhador é apenas mais uma vítima da “ilusão”, da “ideologia” que transformou o trabalho em um mito da sociedade moderna. Pensamos, ao contrário, que ele está falando de algo profundamente verdadeiro, ditado essencialmente pela sua experiência, enquanto os que defendem a perda do valor-trabalho parecem repetir velhas cantilenas, sem qualquer respaldo da realidade (nem mesmo da própria realidade, uma vez que continuam a produzir como nunca, dedicando-se freneticamente às suas atividades profissionais, ainda que seja para dizer que o trabalho acabou!!) (LIMA, 2003, p.19).

Fonseca, ao mencionar as mudanças ocorridas nas formas de produção devido à passagem para uma economia informacional, afirma que:

Informação, comunicação, conhecimento e afeto passam a desempenhar um papel estrutural nos processos produtivos. Seus modos de pensar, agir e sentir, modos de afetar e ser afetado integram a própria produção, uma vez que a produção da economia imaterial implica o investimento dos atributos imateriais de uma economia libidinal e desejante (FONSECA, 2003, p.9).

Yves Schwartz, citado por Fonseca (2003), alerta para a atuação do trabalho na vida dos trabalhadores, considerando as transformações nos processos de trabalho.

Nenhuma situação humana, sem dúvida, concentra, “carrega” com ela, tantos sedimentos, condensações, marcas dos debates de história das sociedades humanas com elas mesmas, quanto às situações de trabalho; os conhecimentos colocados em obra, os sistemas produtivos, as tecnologias utilizadas, as formas de organização, os procedimentos escolhidos, os valores de uso selecionados e, por trás, as relações sociais que se entrelaçam e opõem os homens entre eles, tudo isto cristaliza produtos da história anterior da humanidade e dos povos (SCHWARTZ apud FONSECA, 2003, p.6).

O trabalho não é alheio aos sujeitos que o produzem, os sujeitos também são produzidos pelo próprio trabalho. O trabalho é atuante naqueles que o produzem, impactando diretamente nas subjetividades desses.

Os modos de trabalhar não são inócuos e estão longe de dizerem respeito tão somente à sua finalidade-fim. Não são exteriores aos sujeitos que os produzem; eles incidem, se refletem sobre eles tornando-os suas imagens refletidas. São, pois, produtores de sujeitos, e é desta maneira que vida e trabalho se encontram indissociados, levando-nos a problematizar a ordem organizacional como uma espécie de usina de produção de sujeitos, comprometida com valores e com um certo modelo de humano e, por conseguinte, com uma concepção de saúde coletiva. Acreditamos mesmo que os efeitos subjetivantes dos modos de trabalhar institucionais incidem nos próprios modos de cuidar e tratar os usuários, associando-se uns aos outros, configurando uma cadeia de intermináveis ressonâncias (FONSECA, 2003, p.1).

O trabalho é fonte integradora na vida dos sujeitos e atua como eixo norteador para além do seu caráter técnico e econômico, cujo significado perpassa a estrutura sócio-econômica, a cultura, os valores e a subjetividade dos trabalhadores.

Para Clot, “[...] *o trabalho como atividade material simbólica sobre o mundo exterior, constitutivo da sociedade, nos parece do mesmo modo constitutivo da vida subjetiva.*” (CLOT, 2006a, p.94).

Também segundo esse autor:

A atividade de trabalho é também obra e ação: obra no sentido de que produz coisas duradouras destinadas a tornar o mundo habitável, estando entre essas coisas os gêneros de vida profissional a ser retomados; ação no sentido de que gera – e esse é de fato o objeto de nossas pesquisas- resultados subjetivos indissociáveis do agente, produzidos em comum e transmitidos por narrativas que não são meras arengas que servem à sustentação do esforço solitário. (CLOT, 2006 a, p.200)

O que fornece significado ao trabalho é o propósito pelo qual ele é executado, individual e intransferivelmente, específico para cada ser humano. O que diferencia uma simples atividade do trabalho em si é a razão de sua realização. O trabalho deve preencher uma finalidade e um valor, que é individual e subjetivo, à medida que a atividade realizada é possível pelos laços, vínculos que se estabelecem nas relações de trabalho.

Portanto, a consciência e a liberdade adquiridas são históricas, pois trata de conquistas dos homens, resultado do trabalho, que compreende múltiplas relações dos homens entre si e dos homens com a natureza, ou seja, com toda produção histórico-cultural da humanidade.

2.3.2.1 O significado do trabalho para as pessoas com deficiência visual

Percebemos no decorrer do levantamento empírico, que, para estas pessoas, com deficiência visual, o trabalho traz em seu bojo a possibilidade de inscrição no mundo dos homens, isto é, tem papel central em suas vidas, ressaltando aqui o trabalho como fonte de identificações, de humanização, dignidade, autonomia, realização, afirmação da capacidade, utilidade e finalmente com meio de inclusão social. Por outro lado, ainda é de relevância as atitudes discriminatórias, mesmo que subjacentes aos discursos produzidos por estes atores.

Com o propósito de investigar o significado do trabalho para os empregados com deficiência visual, objeto deste estudo, tomou-se como ponto de análise o conteúdo das entrevistas, categorizando o trabalho para essas pessoas como: Capacidade (ser útil); Inclusão/discriminação; Humanização; Realização.

- **O Trabalho como afirmação da capacidade**

Desde as primeiras civilizações, pessoas com deficiência foram excluídas do convívio social, tomadas como um peso para a sociedade, colocadas em confinamento e à margem do processo produtivo.²⁹

As pessoas entrevistadas, através dos seus discursos, deixaram transparecer a necessidade de provar à sociedade que possuem uma deficiência, mas não são incapazes. O caráter utilitarista do trabalho, isto é, como meio para as organizações alcançarem seus objetivos, remete ao sentido de apropriação dos trabalhadores de forma controlada, dominadora. Mas os sujeitos pesquisados, mesmo inseridos num

²⁹ “Na civilização hebraica como pena para os condenados eram aplicadas punições, que resultavam em lesões graves, como cegueira ou amputações” (MARANHÃO, 2005, p.22). “Nos evangelhos, os deficientes são fortemente relacionados a castigos ou penitências para pagamento de faltas ou pecados. Havia uma crença arraigada no povo de que os males de então eram consequência da interferência de maus espíritos ou como um castigo para pagamento de pecados antigos” (GAIO, 2006, p.77). “Ocorre processo de institucionalização daqueles indivíduos marcados por uma “imperfeição”. A segregação é a resposta possível da racionalidade, é o reconhecimento da falibilidade dos dogmas religiosos” (ROSS, 1998, p.59).

processo de alienação e conformismo, se utilizam do trabalho como meio de se inscreverem como cidadãos com deveres e direitos. Mesmo em situações onde incluir o trabalhador com deficiência, tem apenas a função de atender às exigências legais ou para reforçar a imagem da empresa, como estratégia de *marketing*, estes trabalhadores concebem ao trabalho uma via de possibilidades de engajamento no processo histórico.

Segundo uma entrevistada, cujo relato é apresentado a seguir, o trabalho é o instrumento que a possibilita ser útil, de se inscrever no mundo e alcançar seus objetivos. Além disso, possibilita o aprendizado e a capacidade de se tornar alguém.

O significado de ser útil à sociedade, da importância de poder contribuir, de ser alguém. É através do trabalho que aprendemos e conseguimos atingir nossos objetivos. (S.5, Telefonista).³⁰

Para este outro entrevistado, além de se sentir útil através do trabalho, ele se coloca como capaz e a deficiência como uma barreira que é imposta, mas superada.

Ser útil. Ser útil para a empresa. O ser humano precisa do trabalho, você não pode ficar incapaz, o que deu errado. Alguma coisa não ficou boa? São barreiras que enfrentamos, às vezes choca, mas também quando acontece uma barreira na vida, é para superar e ir em frente (S. 1, Operador de telemarketing).³¹

No relato abaixo, o entrevistado demonstra que para alcançar uma posição no mundo do trabalho, é necessário ter a oportunidade de provar a sua capacidade. E apesar de não ver, percebe o espanto, por parte dos representantes das empresas, em relação ao potencial dos deficientes visuais e dos recursos disponíveis para adaptá-los ao trabalho.

Eu fiquei quatro anos em outra empresa antes desta, acredito que isto ajudou para eu ser admitido. O deficiente visual profissionalizado. Quando me chamaram para a entrevista. Cheguei com uma ferramenta, o CD, para ele ver como funciona. A pessoa ficava curiosa para saber como ele trabalharia sem ver a tela. Aí eu coloquei o CD, liguei tudo, e então ele viu. Agora fiz o teste prático. Eu trouxe o CD, para mostrar como é o meu trabalho (S. 2 Operador de telemarketing).³²

³⁰ Informação verbal obtida em entrevista.

³¹ Informação verbal obtida em entrevista.

³² Informação verbal obtida em entrevista.

Para estas pessoas o trabalho tem o papel de inscrição no contexto histórico-social, isto é, ainda ocupam lugar central na vida destes trabalhadores, contrariando as teorias propostas pelos teóricos que atribuem ao trabalho uma posição exterior ao indivíduo, representados principalmente por Arendt (2005) e Gorz (1982).

- **O Trabalho como Inclusão, mas sob o viés da Discriminação**

Fica evidente a necessidade desses sujeitos com deficiência visual, de se afirmarem como capazes de produzir e contribuir para a sociedade através do trabalho, de serem autônomos, mesmo dependendo de iniciativas por parte da sociedade e dos governos, para a abertura de espaços para essas pessoas. Quando o trabalho para estas pessoas advém de uma imposição legal, elas se esforçam ainda mais, para mostrar que são capazes.

A reserva de vagas é vista pelo entrevistado a seguir como um recurso utilizado como meio de possibilitar a entrada das pessoas deficientes no mundo do trabalho, mas tem a consciência que a sua permanência será garantida pela sua disposição para trabalhar.

Esta questão de reserva ainda é muito importante, sem puxar a sardinha pro nosso lado, porque nem todo mundo abre as portas, espero que isto seja por pouco tempo, que as pessoas reconheçam a nossa disposição e disponibilidade para trabalhar (S.9, Operador de produção).³³

A questão da discriminação fica evidente no relato abaixo, quando o entrevistado expõe a realidade das empresas, quando não atribuem aos deficientes, cargos de maior responsabilidade, mesmo quando eles são capazes de superar todas as barreiras, para se qualificarem em um curso superior. A discriminação, para esse ator, também passa pela falta de informação.

As pessoas não conhecem bem o trabalho que fazemos. Elas ficam resistentes em dar uma responsabilidade maior, fazer uma tarefa mais específica. Mesmo tendo um grau de formação, a gente tem dificuldades de trabalhar em áreas técnicas. [...] Tem pessoas que passam em concurso, e não assumem o cargo, ficam trabalhando em outras atividades menores. [...] Eu fiz a faculdade toda, fiz trabalhos na Consultoria Júnior, na área de estatística, mas a dificuldade

³³ Informação verbal obtida em entrevista.

continua. [...] Tem muita discriminação nisto tudo. Existe uma falta de conhecimento das pessoas em relação ao potencial das pessoas. Melhorou um pouco a partir da novela, que divulgou a questão do deficiente (S.2, Operador de telemarketing).³⁴

No relato abaixo o entrevistado coloca a questão da dificuldade de ser reconhecido por uma empresa grande. Também aqui o entrevistado sente que ocupa uma posição inferior ao que é capaz.

Eu gostaria que muitas empresas conhecessem o que os deficientes fazem. A "Dra" Fiat, Petrobrás, Elmo... Eu gostaria de uma grande empresa pudesse conhecer o meu trabalho. E lógico que a gente é imediatista, mas o tempo de Deus não. Eu posso trabalhar com uma série de atividades: Atendimento o cliente, Qualidade Total (S.2 Operador de telemarketing).³⁵

Por outro lado, no relato abaixo, o entrevistado ressalta que a responsabilidade não deve ser unilateral, isto é, o deficiente precisa buscar com autonomia e esforço as oportunidades. Ao mesmo tempo expõe a realidade daqueles que preferem receber o benefício a ter que trabalhar.

Acho importante e interessante hoje graças a Deus, tem muita inclusão e muitos estão gostando do trabalho deles. Hoje tem 35 pessoas deficientes aqui. Tem pessoa que fica dependendo do governo, para defender seu "pão de cada dia". Tem pessoas que são deficientes, mas não querem trabalhar, acho errado isto, tem que tentar fazer alguma coisa, uma porta fecha aqui, mas outra se abre ali. Aqui também teve deficiente que não ficou. O deficiente tem que se esforçar mais ainda, para mostrar que é capaz (S.9 Operador de Produção).³⁶

Vygotsky citado por Clot (2006b) afirma que "[...] a pessoa deficiente que luta contra e além de sua deficiência pode desenvolver capacidades até superiores às dos sujeitos ditos normais." Obviamente, no entanto, para que isso seja possível, é necessário que as relações do sujeito com os outros sejam ricas, autorizando essas sobre-compensações, a partir do apoderamento, por parte do sujeito, dessas relações sociais. Se não encontra esses recursos fora de si ou se renuncia aos mesmos, a deficiência transforma-se em *handicap*. A forma como se estabelecem as relações

³⁴ Informação verbal obtida em entrevista.

³⁵ Informação verbal obtida em entrevista.

³⁶ Informação verbal obtida em entrevista.

sociais das pessoas com deficiência, poderão determinar o modo de utilização das outras capacidades existentes.

[...] o deficiente tem que se esforçar mais ainda, para mostrar que é capaz (S.9, Operador de produção).³⁷

Para os entrevistados abaixo, o trabalho traz as suas contradições, é um meio para ser reconhecido como “normal”, mas ao mesmo tempo, expõe as suas fragilidades e limitações.

Meu chefe me trata como se eu fosse normal, logicamente que existem limitações, mas dentro do que eu tenho que fazer é tranquilo. Procuo me esforçar bastante, lutar por aquilo que eu quero, não me desanimar fácil, ter responsabilidade com as minhas obrigações e sempre procurar pensar positivo. Alguma coisa que a pessoa fala e nos deixa abatido, se esforça para fazer melhor e chega alguém e fala que não é assim (S.9, operador de produção).³⁸

A dificuldade que a gente tem é conseguir trabalhar na área. Reconhecimento é pelo que a gente faz. [...] A empresa tem uma visão social e encara com muita normalidade a nossa presença. A minha chefia é sem problemas, me respeita como trabalhador, respeita a minha limitação. Sou uma pessoa normal. Tem colega que acha incrível eu estar trabalhando. Eu vejo com naturalidade o trabalho que eu faço. Com minhas mãos faço o trabalho como outras pessoas fazem. Preciso mais de habilidade manual (S.10, operador de produção).³⁹

Neste outro relato abaixo, o entrevistado é capaz de reconhecer a falta de informação como fator predominante, para que as relações com as pessoas com deficiência sejam ainda influenciadas pelo lugar que o deficiente ocupou durante a trajetória do mundo do trabalho.

Eu creio que não existe ser humano mau, existem pessoas com falta de conhecimento. Tem umas pessoas que, por tentar me tratar o melhor possível, acabam realmente atrapalhando, mas a nossa relação é muito respeitosa, é um trabalho de união mesmo, às vezes você pensa em fazer algo e seu colega já está fazendo. Precisamos separar o que é falta de conhecimento, o que é falta de convivência com o deficiente, e o que não são pessoas boas (S.7, Técnico em radiologia).⁴⁰

Neste relato, a falta de informação e conhecimento a respeito das pessoas com deficiência, pode dificultar a plena integração e desenvolvimento espontâneo destas

³⁷ Informação verbal obtida em entrevista.

³⁸ Informação verbal obtida em entrevista.

³⁹ Informação verbal obtida em entrevista.

peças, que para muitos, ainda são pessoas indefesas e que necessitam do assistencialismo.

- **O Trabalho como Humanização**

Nestes relatos a seguir, o trabalho tem papel central em relação à vida com autonomia e responsabilidade, como meio de obter a sobrevivência de forma digna, como todo cidadão que é inserido na vida em sociedade.

Ser reconhecido como pessoa e saber que sou capaz de fazer alguma coisa. O trabalho me ajuda a superar a deficiência e a me sentir útil para fazer alguma coisa, representa muito, através do trabalho consigo constituir uma família e ter a minha casa (S.9 Operador de produção).⁴¹

O trabalho como atividade humana, como possibilidade de dar autonomia aos homens, como meio de incluir-se na sociedade, no mundo das pessoas adultas, responsáveis é evidenciada para este outro entrevistado:

Enquanto o homem trabalha estabelece relações com outros homens, se insere na vida em sociedade, para o entrevistado a seguir, o trabalho é o que dá sentido à vida do homem.

Trabalho é vida. Quando a pessoa pára de trabalhar ela morre. Trabalho é vida, mesmo. Parou de trabalhar, parou de viver. A partir do momento que parou de trabalhar parou de viver. Mesmo o aposentado, o idoso, tem que fazer qualquer coisa. Ela não pode parar a atividade, ela pára de relacionar com outros (S.1 Operador de Telemarketing).⁴²

Neste sentido o trabalho, vai muito mais além de ser um meio, para que essas pessoas alcancem as suas sobrevivências. As rupturas com as concepções históricas em relação às pessoas com deficiência, foram possíveis de certa maneira, devido à inclusão através do trabalho, atividade essencialmente humana e segundo Lukács “[...] só quando a humanidade tiver superado qualquer caráter coercitivo em sua própria

⁴⁰ Informação verbal obtida em entrevista.

⁴¹ Informação verbal obtida em entrevista

⁴² Informação verbal obtida em entrevista.

auto-produção, só então terá sido aberto o caminho social da atividade humana” (LUKÁCS, 1978, p.16).

- **O Trabalho como Realização**

Para as pessoas que apresentam uma deficiência, no caso, a deficiência visual, o trabalho tem a função também de realização, de garantir a sua própria existência. O entrevistado abaixo demonstra a sua necessidade de não ser um peso morto, isto é, não viver de favores.

*Acho que a pessoa não pode viver sem trabalhar por questão de dignidade, dinheiro e eu graças a Deus, eu e minha mulher podemos trabalhar. O trabalho é dignidade, quando a gente tem condições de trabalhar, é se sentir útil, não viver de favores, ter a auto-sustentação e da família também. A vida sem trabalho seria um vazio, perde a auto-estima [...] isto é, viver de favores, se tornar um peso morto, é não poder administrar a própria vida, não poder se prover financeiramente para sobrevivência e lazer (S. 4 Analista de Sistemas).*⁴³

O trabalho com fonte de realização das necessidades humanas mais básicas, como forma de atingir a sobrevivência, não só de si, como também da família, pelo seu próprio empenho.

*Meu conceito de trabalho é a realização de um homem, pai de família, provedor do sustento. Para mim é muito importante (S.7 Técnico em Radiologia).*⁴⁴

O trabalho visto como atividade, que exige dedicação e esforço, também é apontado no relato abaixo:

*Trabalho, luta! É onde eu vou lutar para conseguir meus objetivos. Através do trabalho, vou conseguir alcançar os objetivos (S.5, Telefonista).*⁴⁵

O trabalho como atividade plena, que envolve o ser biológico e social. No relato abaixo o trabalho ultrapassa o caráter de ser um meio, para ter um valor em si mesmo.

⁴³ Informação verbal obtida em entrevista.

⁴⁴ Informação verbal obtida em entrevista.

⁴⁵ Informação verbal obtida em entrevista.

Trabalho é tudo. É saúde. O trabalho vai muito além do dinheiro que se recebe por ele. A remuneração maior é o trabalho em si, a oportunidade de poder ser útil (S.6, Diretor de escola especializada).⁴⁶

Para essas pessoas vencer os obstáculos para alcançar um lugar no mercado de trabalho, é uma tarefa que depende da capacitação para enfrentar a competição e a falta de informação dos detentores das oportunidades de emprego, conforme é relatado a seguir:

Você tem que se capacitar, depois que você procura fazer o que foi colocado. Ver que houve um desempenho, que foi feito bem feito. Há competitividade por parte de quem enxerga. A quantidade é grande e até desleal. As pessoas fazem pré-julgamento, sem saber o que as pessoas sabem fazer (S.1 Operador de Telemarketing).⁴⁷

As pessoas com deficiência visual esforçam-se para atingir resultados e metas colocados para todos, mas a cobrança maior parte delas mesmas.

Tudo gira em torno do resultado, temos metas a cumprir, como fazemos parte de um todo, passamos a ser considerados úteis. Acima de tudo, sou um ser integrado. Temos que nos superar, querendo ou não somos diferentes, e nem sempre o diferente é bem entendido, temos que querer (S.9, operador de produção).⁴⁸

O significado do trabalho é individual e intransferível, claramente específico para cada ser humano. O que diferencia uma simples atividade do trabalho em si é a razão de sua realização. Para a pessoa com deficiência, o trabalho assume papel fundamental na construção da subjetividade, mesmo que esta seja influenciada pelas condições da sociedade capitalista, no mundo pós-moderno.

Estes depoimentos parecem sugerir que caminhamos apenas a passos lentos para a efetiva inclusão das pessoas com deficiências, inclusive as visuais, tanto no mundo formal do trabalho quanto de maneira mais ampla, na vida em sociedade.

⁴⁶ Informação verbal obtida em entrevista.

⁴⁷ Informação verbal obtida em entrevista.

⁴⁸ Informação verbal obtida em entrevista.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao retomar a trajetória das pessoas com deficiência, ao longo da história, deparamo-nos com diferentes lugares sociais ocupados por esse público. Em algumas épocas, eram exterminados ao nascer, em outras, vistas como castigo pelos pecados de outros e isoladas. Avançando na linha do tempo, chegamos às iniciativas de integração e às mais recentes, de inclusão.

Diante das imposições sociais às quais as pessoas com deficiência tiveram que se submeter, o trabalho vem como possibilidade de reverter este quadro, segundo o que se percebe, quando partimos para a compreensão do que perpassa as falas dos entrevistados desta pesquisa. Pôde-se perceber que a pessoa com deficiência, quando se apropria do trabalho, toma este como álibi para provar a si e aos outros que é capaz. O trabalho passa, portanto, a ser instrumento de afirmação e, ao mesmo tempo, de negação dos atributos anteriormente destinados às pessoas com deficiência, ao longo da história.

Às vezes as pessoas me perguntam no ônibus, para onde vou. Quando digo que vou para a empresa trabalhar, elas assustam... “não sabia que cego também trabalha” (S. Operador de produção).⁴⁹

Concluimos, com os resultados deste trabalho, que a história deixou marcas nessas pessoas, e que a sociedade, ao incluí-las, mesmo que de maneira ainda discutível, torna possível a reparação das injustiças do passado.

Através do trabalho, a pessoa com deficiência pode tornar-se cidadão com direitos e deveres e obter o reconhecimento social através de sua capacidade de produzir, tornando-se digno do olhar do outro, seja uma instituição ou um indivíduo.

O trabalho possibilita a inserção do sujeito em uma rede de pertencimentos e identificações. O homem vê-se e reconhece-se no objeto que constrói, seu trabalho é uma forma de se relacionar com o outro e de simbolizar seu mundo. A inclusão no mundo do trabalho, através da política da diferença, pode garantir o suposto

⁴⁹ Informação verbal obtida em entrevista.

reconhecimento de capacitação a todo cidadão, incluindo-se aí as pessoas com deficiência visual.

Através deste estudo, pode-se constatar que pessoas com deficiência visual, quando encontram condições de desenvolver as suas potencialidades e acreditam nas mesmas, não vêem a deficiência como empecilho para atividades que tragam mais realização e que façam mais sentido para suas vidas. Por outro lado, no âmbito geral da pesquisa, percebeu-se que as oportunidades de trabalho em atividades mais qualificadas, são mais encontradas em empresas públicas, onde os processos de seleção são mais imparciais e, por outro lado, mais controlados pelos órgãos fiscalizadores. O que indica que nas empresas privadas ainda predominam as idéias ultrapassadas em relação às pessoas com deficiência e a dificuldade para investirem no desenvolvimento dessas pessoas.

Através desses trabalhadores que contribuíram para a realização deste estudo, o trabalho se reafirmou como atividade preponderante, na busca da inclusão social, e como instrumento de reafirmação da sua capacidade de produção. O trabalho formal, como emprego, também traz subjacente o caráter puramente obrigatório, por lei, o que só será rompido a partir da conscientização dos empregadores, quanto à capacidade e potencial dessas pessoas.

A oportunidade para as pessoas com deficiência visual alcançarem maior espaço no mundo do trabalho e conquistarem a cidadania, tão negada ao longo da história, se torna possível na sociedade pós-moderna, onde a integração das diferenças é respaldada pelas políticas públicas e o desenvolvimento tecnológico proporciona a interação dessas pessoas com os meios produtivos.

REFERÊNCIAS

A PESSOA é para o que nasce. Direção: Roberto Berliner; Produção: Jacques Cheuiche e Leonardo Domingues Intérpretes: Maria Barbosa, Regina, Conceição, Gilberto e outros. Roteiro: Maurício Lissovsky. Brasil: Europa Filmes, 2003. 1 DVD (84minutos). Color.

AMIRALIAN, Maria Lúcia T. M. **Compreendendo o cego**: uma visão psicanalítica da cegueira por meio de desenhos-estórias. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1997.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez Editora, 1995.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do Trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005.

BASTOS, Ana Lucia Gondim. O adolescente com deficiência e seu processo de escolha profissional. **Revista Adolescência Latino americana**, Porto Alegre, v.3, n.1, ago. 2002. Disponível em: <<http://ral-adolesc.bvs.br/scielo.php?>> Acesso em: 22 abr. 2006.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; PINHO, Ana Paula Moreno; COSTA, Clérison Alves. O significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.35, n. 6, p. 20-29, nov./dez. 1995.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. **A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho**: um estatuto sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais. 2002. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.

BELO HORIZONTE. Prefeitura Municipal. Lei 5776, de 14 de agosto de 1990. Assegura aos deficientes visuais o direito de transcrição de provas de concursos públicos para o braille. **Minas Gerais**, Belo Horizonte, 14 agosto de 1990.

BELO HORIZONTE. Prefeitura Municipal. Lei n.661, de 14 de junho de 1994. Regulamenta o art. 52 da Lei Orgânica do Município de Belo Horizonte e dá outras providências. **Minas Gerais**, Belo Horizonte, 15 junho de 1994.

BERGER, Peter. Algumas observações gerais sobre o trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.23, n.1, p.13-22, jan./mar. 1983.

BIANCHETTI, Lucídio. Aspectos históricos da apreensão e da educação dos considerados deficientes. In: BIANCHETTI, Lucídio. **Um olhar sobre a diferença: interação, trabalho e cidadania**. São Paulo: Papirus, 1998. p. 21-51.

BOLONHINI JUNIOR, Roberto. **Portadores de necessidades especiais: as principais prerrogativas e a legislação brasileira**. São Paulo: Arx, 2004.

BRILLE. Wikipédia. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Braille>>. Acesso em out.2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. Presidência da República. Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 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**, Brasília, 21 dez. 1999.

BRASIL. Presidência da República. Decreto n. 914, de 6 de setembro de 1993. Institui a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 08 set. 1993.

BRASIL. Presidência da República. Lei n. 8.742, de 07 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da assistência social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 08 dez. 1993.

BRASIL. Presidência da República. Lei n.7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 out. 1989.

BRASIL. Presidência da República. Lei n.8.213, de 24 de junho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 jul. 1991.

CARREIRA, Dorival. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. 1997. 56f. Pesquisa – Escola de Administração de Empresas de São Paulo – Fundação Getúlio Vargas.

CARRETEIRO, Teresa Cristina. Perspectivas da cidadania brasileira: entre as lógicas do direito, do favor e da violência. In: ARAÚJO, José Newton Garcia; CARRETEIRO, Teresa Cristina (Org.). **Cenários sociais e abordagem clínica**. Belo Horizonte: Escuta, 2001.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. Tradução Maria Elizabeth Antunes. São Paulo: Vozes, 2006a.

CLOT, Yves. Desenvolvimento e funcionamento psicológico na Psicologia de Vygotsky e Baktin. Palestra apresentada no Congresso: Aspectos da perspectiva histórico-cultural, pela UNICAMP, em São Paulo, em maio de 2006b.

CODO, Wanderley. **Um diagnóstico integrado do trabalho com ênfase em saúde mental**. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

CODO, Wanderley; SAMPAIO, José Jackson Coelho. **O sofrimento psíquico nas organizações: saúde mental e trabalho**. Rio de Janeiro: Vozes, 1995.

CONFORTO, Débora; SANTAROSA, Lucila Maria Costi. Acessibilidade a web: internet para todos. **Revista de Informática na Educação: teoria e prática**, Porto Alegre, v.5, . p.87-102, 2002.

COORDENADORIA DE APOIO E ASSISTÊNCIA À PESSOA DEFICIENTE - CAADE **Leis que garantem reservas de vagas nos concursos públicos**. Disponível em: <http://www.caade.mg.gov.br/federal.htm#acess>>. Acesso em: abr. 2006.

COTRIM, Gilberto. **Fundamentos da filosofia, ser, saber e fazer**. São Paulo: Saraiva, 1996.

CRUZ, Roberto. **O objetivo da psicologia do trabalho**. Florianópolis: CFH/UFSC, 2001.

DAVEL, Eduardo. Vasconcelos, J. (Org.) **Recursos humanos e subjetividade**. Petrópolis: Vozes, 1995.

DEJOURS, Christopher. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 3.ed. São Paulo: Cortez, 1999.

DR. VISÃO. Disponível em: www.drvisao.com.br. Acesso em mai.2006.

FONSECA, Tania Mara Galli. **A respeito do dever mulher do trabalho**. Palestra proferida no Dia Internacional da mulher. mar. 2004 Hospital Fêmeina do Grupo

Hospitalar Conceição. Disponível em: <http://triplov.org/Venda_das_Raparigas/Mulher/Tania_Fonseca.htm>. Acesso em: maio 2007.

FONSECA, Tania Mara Galli. Trabalho, gestão e subjetividade. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 55, n. 1, 2003. Disponível em: <<http://www.psicologia.ufrj.br/abp/>>. Acesso em: 12 jun. 2007.

FREIRE, Ida Mara. Um olhar sobre a criança: interações e experiências dos adultos com a criança não-visual. In: BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, Ida Mara (Org.). **Um olhar sobre a diferença: interação, trabalho**. São Paulo: Papirus, 1998. p. 135-180.

FREUD, Sigmund. A dissolução do complexo de Édipo. (1924). In: FREUD, Sigmund. **Obras completas**. Rio de Janeiro: Imago, 1996. v 19.

FREUD, Sigmund. Sobre o narcisismo: uma introdução. (1914). In: FREUD, Sigmund. **Edição Standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud**. Rio de Janeiro: Imago, 1974. v.14.

FUNDAÇÃO DORINA NOWILL. **Fundação Dorina Nowill para Cegos**. Disponível em: <<http://www.fundacaodorina.org.br>>. Acesso em 25 nov. 2005.

GAIO, Roberta. **Para além do corpo deficiente: histórias de vida**. São Paulo: Fontoura, 2006.

GÊNESE 3, 19. Português. In: Bíblia. **Mensagem de Deus**. Tradução de Padre João A. Mac Dowell. São Paulo: Loyola, 1983.

GOFFMAN, Irving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.

GOLIN, Andréa Feller. **O trabalhador portador de deficiência visual: um estudo de caso**. 2003. 102f. Dissertação (Mestrado) Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Disponível em: <<http://teses.eps.ufsc.br/defesa/pdf/11840.pdf>>. Acesso em: 13 jun. 2007.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

HABERMAS, J. **Consciência moral e agir comunicativo**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1987.

HARMAN, Wills; HORMAN, John. **O trabalho criativo: o papel construtivo dos negócios numa sociedade em transformação**. São Paulo: Cultrix, 1992.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1989.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo 2000. **População residente por tipo de deficiência**. Disponível em: <<http://www1ibge.gov.br/home/estatística/população/censo2000>>. Acesso em: 28 jan. 2002.

INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo, 2004. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em 18 jul.2006.

LÉVY-LEBOYER, Claude. **A crise das motivações**. São Paulo: Atlas, 1994.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. A polêmica em torno do trabalho na sociedade contemporânea. **Revista Destarte**, Vitória, v. 2 n. 2, p. 161-194, 2003.

LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho**: a efetividade das leis brasileiras. São Paulo: LTr, 2005.

LUKACS, Georg. As bases ontológicas do pensamento e da atividade humana. **Revista Temas de Ciências Humanas**, São Paulo, v.4, p.1-18,1978.

MARANHÃO, Rosane de Oliveira. **O portador de deficiência e o direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Rio de Janeiro: Deferiu, 1987.

MERLEAU- PONTY, Maurice. **Fenomenologia da percepção**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1971.

MICROPOWER. **Tecnologia em Educação e Negócios**. Disponível em <<http://www.micropower.com.br>> Acesso em jan. 2006.

MINAS GERAIS. Governo do Estado. Lei n.11867, de 28 julho de 1995. Reserva percentual de cargos ou empregos públicos, no âmbito da administração pública do estado, para pessoas portadoras de deficiência. **Minas Gerais**, Belo Horizonte, 29 jul. 1995. Diário do Executivo, p.3.

NABAIS, Márcia Lopes de Moraes et al. **O encaminhamento do deficiente visual ao mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: Instituto Benjamin Constant. Disponível em: <<http://www.abc.gov.br/?itemid=393#more>>. Acesso em: jan. 2006.

NAÇÕES UNIDAS. **Carta da Organização das Nações Unidas**: Declaração universal dos direitos do homem. Rio de Janeiro: Ed. Rio, 1978.

O CLÃ das adagas voadoras. Direção Zhang Yimou. Produção: William Kong e Zhang Yimou. Intérpretes: Takeshi Kaneshiro, Andy Lau, Zhang Ziyi e Song Dandan. Roteiro: Zhang Yimou, Li Feng e Wang Bin. China: Outros Shows DVD, 2004. 1 DVD (119 minutos). Color.

OLIVEIRA, Jacqueline Moreira de; ARAÚJO, José Newton Garcia de; ROMAGNOLI, Roberta Carvalho. Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Latin-American Journal of Fundamental Psychopathology on Line**, São Paulo, v.6, n.1, maio 2006. Disponível em: <<http://www.psicopatologiafundamental.org/?s=>> Acesso em: 16 de maio 2007.

OMOTE, Sadao. Normatização, integração, inclusão. **Ponto de Vista**, v.1, n.1, jul./dez. 1999.

PASTORE, José. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. In: PASTORE, José. **O direito ao trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

PLATÃO. **Diálogos: Banquete, Fédon, Sofista, Político**. 4.ed. São Paulo: Abril Cultural, 1987. (Os Pensadores).

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. Núcleo de Apoio à Inclusão do Aluno com Necessidades Educacionais. **Legislação**. Disponível em: <http://www.pucminas.br/nai/dicas_legislacao.php>. Acesso em: abr. 2007a.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. Núcleo de Apoio à Inclusão do Aluno com Necessidades Educacionais. **Alfabeto Braille**. Disponível em: <http://www.pucminas.br/nai/alfabeto_braille.php>. Acesso em: abr. 2007b.

RATZKA, Adolf. A história da sociedade inclusiva na Europa. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOCIEDADE INCLUSIVA, 1999, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: PUC Minas, 2001. p. 21.

RIBAS, João Batista Cintra. Deficiência: uma identidade social, cultural e institucionalmente construída. In: BRASIL. Ministério Da Educação E Desporto. **Integração**. Brasília: Secretaria de Educação Fundamental, 1992.

RIO DE JANEIRO. Governo do Estado. **Lei n. 2482, de 14 de dezembro de 1995**. Altera a Lei n. 2298, de 28 de julho de 1998 e dá outras providências. Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/bff0b82192929c2303256bc30052cb1c/f4b0755ef99d1379032564f80056a17a?OpenDocument>. Acesso em: 04 de abr. 2006.

RODRIGUES, Carlos Eduardo M. **Um dispositivo háptico de auxílio à navegação para deficientes visuais**. Recife. 2006. 63f. Monografia (Graduação em Ciência da

Comunicação). Centro de Informática da Universidade Federal de Pernambuco. Disponível em: <<http://www.cin.ufpe.br/~tg/2005-2/cemr.pdf>>. Acesso em: 12 jun. 2007.

ROMANELLI, Geraldo. A entrevista antropológica: troca e alteridade. In: ROMANELLI, Geraldo; BIASOLI-ALVES, Zélia M. **Diálogos metodológicos sobre prática de pesquisa**. Ribeirão Preto: Legis-Summa, 1998. p. 119-133.

ROSS, Paulo Ricardo. Educação e trabalho: a conquista da diversidade antes as políticas neoliberais. In: BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, I. D. **Um olhar sobre a diferença: interação, trabalho e cidadania**. São Paulo: Papirus, 1998. p. 53-110

SÁ, Elisabet Dias de. O deficiente visual e o trabalho competitivo. **Revista Brasileira de Educação Especial**, São Paulo, v.1, n.2, 1994. Disponível em: <<http://www.bancodeescola.com/trabalho.htm>>. Acesso em: 21 de jun. de 2006.

SANCHES, Maria Letícia Oliveira. **A inserção do deficiente visual no mercado de trabalho**. 2006. 87 f. Monografia (conclusão de curso) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Curso de Administração. Contagem.

SANDHANA, Lakshhmi. **Aparelho permite que cegos vejam, fazendo uso do som**. BBC Brasil, out. 2003. Disponível em http://www.bbc.co.uk/portuguese/ciencia/story/2003/10/031008_cegos1bg.shtml. Acesso em abr. 2006.

SÃO PAULO. Governo do Estado. **Lei Complementar Estadual n. 683, de 18 de setembro de 1992**. Dispõe sobre reserva, nos concursos públicos, de percentual de cargos e empregos para portadores de deficiência e dá providências correlatas. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/dh/volume%20i/deflei683.htm>>.

SARAMAGO, José. **Ensaio sobre a cegueira**. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 3.ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Implicações do paradigma da inclusão para o emprego de pessoas com deficiência. In: ABRANCHES, Cristina M. B. (Org.) **Inclusão dá trabalho**. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2000. p. 82-110

SATO, Leny; SCHMIDT, Maria Luisa Sandoval. Psicologia do trabalho e psicologia clínica: um ensaio de articulação focalizando o desemprego. **Estudos de Psicologia**, Natal, v.9, n. 2, maio/ago. 2004.

SONZA, Andréa Polleto; SANTAROSA, Lucila Maria Costi. **Ambientes digitais virtuais**: acessibilidade aos deficientes visuais. Disponível em: <<http://www.centrorefeducacional.com.br/progdefi.htm>>. Acesso em maio 2006.

STEIN, Suzana Albornoz. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1994.

TOMASINI, Maria Elisabete. Expatriação social e a segregação institucional da diferença: reflexões. In: BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, Ida Mara. D. **Um olhar sobre a diferença**: interação, trabalho e cidadania. São Paulo: Papyrus, 1998. p.135-180

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

UNESCO. **Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educativas especiais**. Espanha: UNESCO, 1994

URT, Sonia da Cunha. **Uma análise psicossocial do significado do trabalho para jovens**. 1992. Tese (Doutorado em Educação). – Universidade de Campinas, Campinas.

VASH, Carolyn L. **Enfrentando a deficiência**: a manifestação, a psicologia, a reabilitação. São Paulo: Pioneira, 1988.

YAKAMOTO, Karina. **Mercado de trabalho: para quem tem visão**. **Revista 20/20**, São Paulo, jul. 2006. Disponível em: <http://www.2020brasil.com.br/publisher/preview.php?edicao=0706&id_mat=1383>. Acesso em: 12 jun. 2007.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Roteiro das entrevistas

A entrevista foi realizada na própria empresa ou instituição, na qual os entrevistados trabalham. Procuramos seguir o roteiro abaixo, mas deixando os entrevistados com liberdade, para acrescentar dados que pudessem esclarecer melhor a nossa investigação.

Rapport inicial;

- a) Investigação sobre dados pessoais, idade, formação acadêmica, sobre a deficiência: causas, época em que ocorreu, vida familiar, trajetória profissional etc.
- b) Qual significado você atribui ao trabalho na sua vida?
- c) Quais as barreiras encontradas para exercer o trabalho?
- d) Quais atividades você executa no trabalho?
- e) Como é o seu relacionamento com as pessoas no local de trabalho?
- f) Quais são suas expectativas em relação ao futuro:
- g) Qual a opinião sobre a lei de cotas para deficientes nas empresas?

APÊNDICE B – Endereços de atendimento ao deficiente, em especial o visual, na região metropolitana de Belo Horizonte**ADEVIBEL- Associação dos Deficientes Visuais de Belo Horizonte –**

Av. Barbacena, 473, sala 601, Barro Preto
30190-130 - Belo Horizonte – MG
Fone: (31) 3295 3002
Objetivo: Recreação, lazer e esportes.

APADV- Associação de Pais e Amigos dos Portadores de Deficiência Visual e Associados –

Av. Brasil, 688, 4º andar, Santa Efigênia
30140-000 - Belo Horizonte – MG
Fone: (31) 3274 0495
Objetivo: Reforço pedagógico, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Terapia ocupacional, Estimulação na reeducação visual, oftalmologista.

Associação de Amigos do Instituto São Rafael

Av. Augusto de Lima, 2109, Barro Preto
30190-002 - Belo Horizonte – MG
Fone: (31) 3295 2256
Objetivo: Mercado de trabalho.
Esporte, cultura e lazer

Biblioteca Pública Luiz de Bessa – Setor Braile

Praça da Liberdade, 21, Funcionários
30140-010 - Belo Horizonte – MG
Fone: (31) 3292 4706
Objetivo: Livros em braile.

CAADE/MG - Coordenadoria Estadual de Apoio e Assistência à Pessoa Deficiente

Rua da Bahia, 2.200, térreo, Lourdes
30160-012 - Belo Horizonte/MG
E-mail: www.caade.gov.mg.br
Fones: (31) 3275 4145 / 3275 3539 / Fax: 3337 6538

CAAPD- Coordenadoria de apoio e assistência à pessoa portadora de deficiência

Av. Edméia Matos Lazzarotti, 1505, Angola
32680-030 – Betim – MG
Fone: (31) 3539 2139 / Fax: 3531 1574
Objetivo: Cadastro e passe livre.

CISDEC - Coordenadoria para Inclusão Social dos Deficientes de Contagem –

R. Sibéria, 53, Eldorado
32340-120 – Contagem – MG
Fone: (31) 3352 5337
Objetivo: Cadastro e passe livre.

Clínica Oftalmológica do Hospital das Clínicas da UFMG

Av. Alfredo Balena, 190, Santa Efigênia

30130-100 - Belo Horizonte – MG

Fone: (31) 32821333

Objetivo: Consultas e exames.

Conselho Municipal de Portadores de Deficiência

Rua Tupis, 149, 15º andar

30190-060 - Belo Horizonte – MG

Fone: (31) 3277 4520 / 3277 4105

Objetivo: Fiscaliza e recebe denúncia, delibera, coordena e articula a política de inserção da pessoa portadora de deficiência, garantindo sua participação na sociedade.

Coordenadoria Municipal para a Cidadania da Pessoa com Deficiência

Av. Álvares Cabral, 200, 4º andar, Centro

30170-000 - Belo Horizonte/MG

Fones: (31) 3277 4105 / 3277 4678 / Fax: 3277 4264

Fundação Hilton Rocha

Av. José do Patrocínio Pontes, 1355, Mangabeiras

30210-090 - Belo Horizonte – MG

Fone: (31) 3223 7788

Objetivo: Consultas e exames.

Órtese e Prótese**PAM – Campos Sales**

Rua Campos Sales, 472, Gameleira

30480-470 - Belo Horizonte – MG

Fone: (31) 3277 7048

Objetivo: Auxílio a óculos, bengala para deficiente visual.

ANEXOS

ANEXO A – Ocupações compatíveis com o desempenho de deficientes visuais

PROFISSÕES	PRÉ-REQUISITOS	CONDIÇÃO VISUAL	SÍNTESE DAS ATRIBUIÇÕES
Advogado	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Usuário de microcomputador Domínio de um sistema de comunicação sonora com o microcomputador.	cego e visão subnormal	Emite pareceres sobre aspectos jurídicos Exerce advocacia preventiva e corretiva Realiza estudos especializados sobre temas e problemas jurídicos relevantes.
Afinador de Piano	Primeiro grau incompleto Curso de Afinação de Piano Habilidade manual, musicalidade, percepção auditiva e persistência.	cego e visão subnormal	Afina o piano numa seqüência padrão Realiza pequenos concertos e regulagens Cuida da limpeza, lubrificação e troca de cordas e peças.
Ajudante de Bombeiro Hidráulico	Primeiro grau incompleto Curso de Bombeiro Hidráulico.	visão subnormal	Auxilia na instalação e reparo de rede de água, esgoto e gás Conserta e instala torneiras, ralos, bombas, fogões, aquecedores, etc.
Ajudante de Caminhão	Primeiro grau incompleto	visão subnormal	Carrega, transporta e descarrega materiais diversificados.
Ajudante de Carpintaria	Primeiro grau incompleto Curso de Carpinteiro Habilidade manual.	visão subnormal	Auxilia na construção, montagem e reparo de portas, janelas, venezianas, batentes, bancos, portões e outras peças de madeira.
Ajudante de Cozinha	Primeiro grau incompleto Curso de Auxiliar de Cozinha.	cego e visão subnormal	Auxilia os cozinheiros no preparo das refeições, executa serviços gerais de limpeza Pode auxiliar no descarregamento dos gêneros alimentícios.
Ajudante de Eletricista de Baixa Tensão	Primeiro grau incompleto Curso de Eletricidade Básica.	visão subnormal	Auxilia na conservação e reparo das instalações de luz e ligações de equipamentos elétricos de pequeno porte. Instala tomadas, interruptores, pontos de pequeno porte e faz ligações de equipamentos diversos Pesquisa defeitos, substituindo fios e cabos danificados.
Ajudante de Eletricista de Manutenção Industrial	Primeiro grau incompleto Curso de Eletricista Industrial.	visão subnormal	Auxilia na conservação e reparo das instalações elétricas Substitui fios e cabos ou instalações defeituosas Limpa e lubrifica equipamentos elétricos.

Ajudante de Eletricista de Veículos	Primeiro grau incompleto Curso de Eletricista de Veículos	visão subnormal	Auxilia na execução de serviços de montagem, reparos e ajuste no sistema elétrico dos veículos
Ajudante de Garçom	Primeiro grau incompleto Curso de Auxiliar de Garçom.	visão subnormal	Auxilia na arrumação de mesas, na limpeza e arrumação de refeitórios e nos trabalhos de copa e cozinha.
Ajudante de Jardineiro	Primeiro grau incompleto Curso de Jardineiro.	cego e visão subnormal	Auxilia no preparo do terreno para plantio Capina os canteiros cultivados e poda árvores Conserva as áreas ajardinadas.
Ajudante de Marceneiro	Primeiro grau incompleto Curso de Marceneiro	visão subnormal	Auxilia na construção e reparo de móveis e outras peças de madeira Raspa, dá polimento, enverniza e coloca ferragens em móveis e outras peças de madeira.
Ajudante de Mecânico de Refrigeração (industrial ou doméstica)	Primeiro grau incompleto Curso de Mecânico de Refrigeração.	visão subnormal	Auxilia na conservação e no reparo em instalações de aparelhos e sistemas de refrigeração.
Ajudante de Padeiro	Primeiro grau incompleto Curso de Padeiro.	visão subnormal	Auxilia na fabricação de pães, bolos, tortas etc. Cuida da manutenção e limpeza de fornos, tabuleiros, etc.
Ajudante de Pedreiro	Primeiro grau incompleto Curso Básico de Pedreiro.	visão subnormal	Prepara concreto para construção de lajes, vigas, pisos, bases e fundações. Assenta tijolos e auxilia na instalação de aparelhos sanitários Executa demolições de obras de alvenaria.
Ajudante de Pedreiro de Refratários	Primeiro grau incompleto Curso Básico de Pedreiro.	visão subnormal	Auxilia na colocação de ladrilhos ou blocos refratários Corta tijolos, prepara massa e coloca ferragens nos fornos.
Almoxarife	Primeiro grau completo Curso de Almoxarife Capacidade de organização Noções básicas no uso do microcomputador.	visão subnormal	Recebe, confere e despacha requisições de materiais Supervisiona diretamente os auxiliares de almoxarifado.
Analista de Cargos e Salários Júnior	Superior incompleto Curso na área de custos Usuário de microcomputador.	cego e visão subnormal	Analisa o desempenho do funcionário e sua respectiva retribuição salarial.
Analista de Custos	Curso superior completo Curso na área de custos Facilidade para cálculos Usuário de microcomputador.	visão subnormal	Calcula o custo final do produto através do gasto de matéria prima, da mão-de-obra e do tempo utilizado.

Analista de Sistemas	Curso superior completo na área de ciências exatas Treinamento em linguagem de computação Experiência em operação de computadores Domínio de um programa de sintetizador de voz.	cego e visão subnormal	Define e programa sistemas Analisa a performance dos sistemas Avalia o ambiente do usuário Soluciona os problemas apresentados Supervisiona o trabalho dos programadores.
Analista Financeiro	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Usuário de microcomputador.	visão subnormal	Planeja, coordena, acompanha, analisa e efetua estudos e previsões de natureza financeira Desenvolve programas de assessoria financeira para a Administração.
Apontador de Cartão de Ponto	Primeiro grau incompleto Capacidade de organização.	visão subnormal	Efetua controle das horas de trabalho (atrasos, faltas, horas extras, férias e percentagem noturna a pagar).
Arquivista	Primeiro grau incompleto Capacidade de organização	visão subnormal	Arquiva e controla documentação e correspondência em pastas próprias de acordo com a sistemática adotada pela Empresa.
Ascensorista	Primeiro grau incompleto Curso de Ascensorista Habilidade para lidar com o público.	cego e visão subnormal	Opera o elevador no transporte de pessoas e cargas Indica, quando consultado, a localização de pessoas e setores da Companhia.
Assistente Social	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Usuário de microcomputador. O cego deverá dominar um sistema de comunicação sonora com o microcomputador.	cego e visão subnormal	Realiza estudos, analisa e intervém em problemas grupais e/ou individuais em seus aspectos sociais Administra recursos de natureza social Planeja e desenvolve problemas de assessoramento à Administração.
Atendente de Consultório	Segundo grau completo Habilidade para lidar com o público Noções básicas no uso do microcomputador.	visão subnormal	Recepciona as pessoas que se dirigem ao consultório Organiza fichário, exames recebidos e guias de convênio Marca consultas.
Auxiliar de Almoxarifado	Primeiro grau incompleto Curso de Auxiliar de Almoxarife Capacidade de organização Noções básicas no uso do microcomputador.	visão subnormal	Executa tarefas auxiliares de recebimento, armazenamento, controle e expedição de materiais diversos.
Auxiliar de Creche	Primeiro grau incompleto Habilidade para lidar com bebês e crianças.	visão subnormal	Cuida da higiene, alimentação dos bebês e crianças sob sua responsabilidade Promove e participa de atividades recreativas.

Auxiliar de Encadernação	Primeiro grau incompleto Curso de Encadernador Habilidade manual.	cego e visão subnormal	Auxilia na execução de serviços de encadernação e restauração de livros e publicações em geral.
Auxiliar de Estofador	Primeiro grau incompleto Curso de Estofador Habilidade manual.	visão subnormal	Auxilia na execução das tarefas de guarnição, revestimento e acolchoamento de móveis (novos e usados).
Auxiliar de Pessoal	Primeiro grau incompleto Curso de Auxiliar de Departamento Pessoal Capacidade de organização Noções básicas no uso do microcomputador.	visão subnormal	Auxilia na atualização de arquivos, no levantamento e controle de frequência e de férias dos funcionários.
Auxiliar de Serviços Gerais	Primeiro grau incompleto	cego e visão subnormal	Auxilia na execução de tarefas diversificadas de apoio nos diferentes segmentos da Empresa.
Balconista	Primeiro grau incompleto Curso de Técnicas de Vendas Aptidão para vendas e habilidade para lidar com o público.	visão subnormal	Realiza vendas passivas e efetua o controle das vendas Pode controlar o estoque e arrumar prateleiras e vitrines.
Bibliotecário	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Capacidade de organização Usuário de microcomputador.	visão subnormal	Planeja, organiza, programa e /ou organiza trabalhos de biblioteconomia (registro, classificação e catalogação) Seleciona livros e publicações.
Borracheiro	Primeiro grau incompleto Curso de Borracheiro Habilidade manual	visão subnormal	Monta e desmonta roda de veículos. Executa reparos em câmaras de ar, substitui válvulas, coloca manchões e faz triagem de pneumáticos.
Boy	Primeiro grau incompleto Iniciativa e dinamismo.	visão subnormal	Efetua mandados internos e externos Colabora nas atividades de protocolo, expedição, reprodução e transporte de expediente (para ocupar este cargo não é necessário ter atingido a maioridade).
Camareira	Primeiro grau incompleto.	visão subnormal	Realiza tarefas de limpeza e arrumação de quartos de hotéis
Caseiro	Primeiro grau incompleto Iniciativa e dinamismo	visão subnormal	Zela pela conservação, manutenção e segurança da casa de campo ou praia.
Colheiteiro	Primeiro grau incompleto Conhecimentos pertinentes às atividades desenvolvidas.	visão subnormal	Prepara o terreno para sementeira ou plantação em época própria Irriga as plantas e acompanha o desenvolvimento das mesmas até a época da colheita.

Comprador Júnior	Segundo grau completo Desembaraço para o contato social e capacidade de argumentação Noções básicas no uso do microcomputador.	visão subnormal	Mantém contato com fornecedores Auxilia na apuração de propostas, no controle de material e no cadastramento dos fornecedores.
Contínuo	Primeiro grau incompleto Iniciativa e dinamismo.	Visão subnormal	Efetua mandados internos e externos Colabora nas atividades de protocolo, expedição, reprodução gráfica e transporte de expediente. Exerce vigilância no sentido de evitar o acesso de pessoas estranhas ou inconvenientes.
Copeiro	Primeiro grau incompleto Curso de Copeiro.	visão subnormal	Prepara e serve café, chá, refrescos e lanches Lava e esteriliza utensílios de copa Limpa e arruma mesas de refeitório.
Corretor de Imóveis	Segundo grau completo Curso de Transações Imobiliárias Boa fluência verbal, força de argumentação e habilidade para lidar com o público.	visão subnormal	Recebe pessoas interessadas na compra e/ou venda de imóveis Acompanha os interessados nas visitas ao local do imóvel Pode tratar da documentação referente à transação imobiliária.
Cozinheiro	Primeiro grau incompleto Curso de Cozinheiro.	visão subnormal	Prepara refeições, lanches e sobremesas Dispõe alimentos em pratos, travessas e bandejas Coordena os trabalhos de limpeza da cozinha.
Doméstica	Primeiro grau incompleto	visão subnormal	Executa tarefas domésticas diversificadas Pode residir no local de trabalho.
Economista	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Capacidade de organização Usuário de microcomputador	visão subnormal	Planeja, coordena, acompanha, analisa e efetua estudos econômicos financeiros Desenvolve programas de assessoria econômica para a Administração.
Embalador	Primeiro grau incompleto Habilidade manual.	cego e visão subnormal	Acondiciona produtos diversos a fim de assegurar uma embalagem adequada para seu transporte Confecciona embalagens de papelão e/ou outros tipos de materiais.
Empacotador	Primeiro grau incompleto Habilidade manual.	visão subnormal	Faz embrulhos simples e sofisticados, arma caixas, acondiciona, embala e ensaca objetos e materiais diversos.
Empalhador	Primeiro grau incompleto Habilidade manual e coordenação motora fina.	cego e visão subnormal	Adorna móveis e tece forro para assento de cadeiras e sofás, utilizando fibra natural ou sintética (novos e reformas).

Encadernador	Primeiro grau incompleto Curso de Encadernação Habilidade manual.	visão subnormal	Efetua serviços de encadernação e restauração de livros e publicações Opera guilhotina elétrica ou manual.
Entregador de Ferramentas (controlador ou guardador)	Primeiro grau incompleto Capacidade de organização.	visão subnormal	Entrega, recebe, arruma e controla o uso de ferramentas de acordo com a rotina interna da Companhia.
Escriturário	Segundo grau completo Curso de Iniciação de Serviços de Escritório e outros específicos de acordo com a área de atuação Noções básicas no uso do microcomputador.	visão subnormal	Executa tarefas diversificadas de escritório O desempenho da função pode ser em área administrativa ou de apoio operacional.
Estofador	Primeiro grau incompleto Curso de Estofador Habilidade manual.	visão subnormal	Executa tarefas de guarnição, revestimento e acolchoamento de móveis (novos e recuperação).
Estoquista	Segundo grau incompleto Curso de Técnicas de Estoque Capacidade de organização.	visão subnormal	Controla a entrada de saída de materiais estocados Pode efetuar compras.
Faxineiro	Primeiro grau incompleto Conhecimentos pertinentes às atividades desenvolvidas.	visão subnormal	Executa serviços de limpeza em geral Pode executar serviços braçais no transporte de materiais no âmbito da Companhia.
Fisioterapeuta	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação	cego e visão subnormal	Executa métodos e técnicas fisioterápicas com a finalidade de restaurar, desenvolver e conservar a capacidade física do paciente.
Fitotecário	Primeiro grau incompleto Capacidade de organização e conhecimentos pertinentes às atividades desenvolvidas.	visão subnormal	Arquiva, mantém, atualiza, controla e distribui estoque de discos e fitas magnéticas.
Garçom	Primeiro grau incompleto Curso de cozinheiro. Habilidade para lidar com o público.	visão subnormal	Ornamenta mesas, serve refeições, limpa e arruma refeitórios, auxilia nos trabalhos de copa e cozinha.
Inspetor de Alunos	Primeiro grau incompleto Habilidade para lidar com crianças e adolescentes.	visão subnormal	Zela pelo cumprimento das normas disciplinares vigentes na Escola e anota ocorrências diárias Controla a saída e o regresso dos alunos. Orienta a movimentação e acompanha a frequência dos alunos nas atividades escolares. Zela pela higiene pessoal do aluno, orientando-o sempre que necessário.
Intérprete	Segundo grau completo Curso de Língua Estrangeira Desembaraço para o contato social.	cego e visão subnormal	Serve de intérprete a visitantes estrangeiros (gerentes, técnicos, professores etc.) em convenções ou entrevistas.

Lavador de carros	Primeiro grau incompleto	visão subnormal	Lava e abastece veículos Troca, calibra e conserta pneus.
Lustrador	Primeiro grau incompleto Curso de Lustrador Habilidade manual.	visão subnormal	Lustra e enverniza móveis e utensílios de madeira.
Massagista	Primeiro grau completo Curso de Massagem Cursos específicos de acordo com a área de atuação.	cego e visão subnormal	Aplica técnica específica de massagem estética, terapêutica e desportiva, observando orientação médica.
Mensageiro (hotel)	Primeiro grau incompleto Iniciativa e habilidade para lidar com o público.	visão subnormal	Carrega as malas dos hóspedes, acompanhando-os até o quarto a ser ocupado e informa quanto ao uso dos aparelhos Atende as solicitações dos hóspedes (compra de jornais, revistas, remédios etc.) Recolhe as malas até a portaria.
Merendeira	Primeiro grau incompleto Conhecimentos pertinentes às atividades desenvolvidas.	visão subnormal	Prepara refeições e lanches Dispõe alimentos em pratos e bandejas. Distribui lanches e merendas.
Montador de Móveis e Esquadrias	Primeiro grau incompleto Curso de Montadores de Móveis e Esquadrias Habilidade manual.	cego e visão subnormal	Monta, encaixa, aparafusa e cola peças pré-moldadas.
Musico / Instrumentista (pianista, violonista e percussionista)	Primeiro grau incompleto Embasamento teórico e domínio do instrumento que pretende executar. Cursos livres de acordo com a área de atuação. Boa acuidade auditiva.	cego e visão subnormal	Pianista e violonista - desenvolve harmonia funcional do trecho musical Percussionista - executa com precisão os tempos do compasso.
Musico/Regente e Arranjador	Curso superior completo. Cursos específicos de acordo com a área de atuação Boa acuidade auditiva e domínio de algum instrumento de harmonia.	cego e visão subnormal	Cria arranjos musicais Rege pequenos conjuntos (de pessoas cegas e videntes) Rege corais constituídos por pessoas deficientes visuais.
Musicoterapeuta	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação. Usuário de microcomputador. O cego deverá dominar um sistema de comunicação sonora com o microcomputador.	cego e visão subnormal	Planeja, coordena, acompanha, analisa e efetua estudos atinentes ao campo da musicoterapia Realiza avaliação diagnóstica do indivíduo Realiza sessões terapêuticas.
Nutricionista	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Usuário de microcomputador.	visão subnormal	Planeja, organiza, programa e elabora cardápios Controla estoque de gêneros alimentícios e fiscaliza a qualidade das refeições.
Operador de Máquinas Copiadoras	Primeiro grau incompleto Curso de Operador de Equipamentos Xerox.	visão subnormal	Opera máquinas copiadoras e duplicadoras, eventualmente plastificadora, grampeadora e furadora de papel.

Operador de <i>Telemarketing</i>	Segundo grau completo Objetividade, iniciativa, boa fluência verbal e força de argumentação Noções básicas no uso do microcomputador. O cego deverá dominar um sistema sonoro de comunicação com o microcomputador.	cego e visão subnormal	Promove vendas (televendas) Presta apoio na venda de um produto ou serviço e incrementa a produtividade da venda. Pesquisa mercado, opinião pública e testa novos produtos, promoções, mensagens, idéias etc. Mantém o arquivo do cliente ou do mercado atualizado. Atende e orienta clientes em suas necessidades e reclamações.
Orientador Educacional	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Usuário de microcomputador. O cego deverá dominar um sistema sonoro de comunicação com o microcomputador.	cego e visão subnormal	Planeja, implementa e avalia o desenvolvimento da orientação vocacional no contexto escolar Detecta problemas de ordem bio-psico-pedagógico, estabelecendo alternativas educacionais para o aperfeiçoamento da ação educativa Presta orientação educacional individualmente e em grupo.
Padeiro	Primeiro grau incompleto Curso de Padeiro.	visão subnormal	Seleciona material para a fabricação Prepara massas, enforma e desenforma.
Panfletista	Primeiro grau incompleto	visão subnormal	Distribui folhetos, prospectos etc. em prédios residenciais, comerciais e pontos estratégicos pré-determinados.
Pedagogo	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação. Usuário de microcomputador. O cego deverá dominar um sistema sonoro de comunicação com o microcomputador.	cego e visão subnormal	Estuda, pesquisa, interpreta, controla, analisa e coordena atividades pedagógicas.
Pizzaiolo	Primeiro grau incompleto Conhecimentos pertinentes às atividades desenvolvidas.	cego e visão subnormal	Prepara massas, recheios, arma e leva ao forno tipos diversificados de pizzas.
Porteiro	Primeiro grau incompleto Curso de Porteiro Cortesia e iniciativa.	visão subnormal	Atende e encaminha todas as pessoas estranhas ao quadro da empresa ou do edifício Anota e transmite recados. Recebe e distribui correspondências.
Professor	Curso superior completo (atuação a partir da 5a. série) Curso normal (atuação até a 4a. série. Cursos específicos de acordo com a área de atuação. Usuário de microcomputador. O cego deverá dominar um sistema de comunicação sonora com o microcomputador.	cego e visão subnormal	Planeja, coordena, executa e avalia atividades relacionadas ao processo ensino-aprendizagem, visando à formação integral do educando.

Programador	Segundo grau completo Treinamento em uma linguagem de programação Experiência em operação de computadores através de sintetizador de voz.	Cego e visão subnormal	Cria programas de computador Realiza manutenção de sistemas de computação Presta apoio ao usuário Elabora manuais.
Psicólogo	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação. Usuário de microcomputador. O cego deverá dominar um sistema de comunicação sonora com o microcomputador.	Cego e visão subnormal	Planeja, coordena, acompanha e efetua estudos atinentes ao campo da Psicologia. Elabora e adapta testes, provas objetivas, inventários e outros instrumentos de medidas psicológicas. Realiza avaliação objetivando o diagnóstico, prognóstico e o tratamento do indivíduo.
Recepcionista	Primeiro grau incompleto Curso de Recepcionista. Facilidade para lidar com o público e boa apresentação.	Visão subnormal	Recepciona pessoas que se dirigem à Empresa indicando a quem as mesmas devem dirigir-se Atende a solicitações internas diversas.
Recreadora	Curso Normal e Adicional Desembaraço para o contato social.	Visão subnormal	Promove atividades lúdicas para adultos e crianças em escolas, hospitais, clínicas e festas.
Recuperador de Crédito	Primeiro grau completo Curso de Técnica de Cobrança Boa fluência verbal, iniciativa e força de argumentação.	Cego e visão subnormal	Realiza investigação cadastral dos clientes devedores Executa cobrança através de visitas locais ou por telefone.
Servente de Laboratório	Primeiro grau incompleto Capacidade de concentração e habilidade manual.	Visão subnormal	Efetua serviços de limpeza e conservação de materiais, aparelhos, utensílios e instalações de laboratório Prepara recipientes para coleta de amostras, desinfetando-os Abastece recipientes de análises.
Sociólogo	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Usuário de microcomputador O cego deverá dominar um sistema sonoro de comunicação com o microcomputador.	Cego e visão subnormal	Planeja, coordena, acompanha, analisa e efetua estudos atinentes ao campo da sociologia Desenvolve programas de pesquisa e assessoramento na área social.
Tecelão	Primeiro grau incompleto Curso de Tecelão Habilidade manual.	Visão subnormal	Realiza tarefas de tecer pano em máquinas ou teares.
Técnico de Administração	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com área de atuação Usuário de microcomputador.	Visão subnormal	Planeja, coordena, acompanha, analisa e efetua estudos atinentes ao campo da Administração Elabora manuais de procedimentos e rotinas de trabalho. Realiza auditoria em assuntos ligados à sua especialização.

Técnico de Câmara Escura	Primeiro grau completo Curso de Câmara Escura.	cego e visão subnormal	Prepara filmes a serem utilizados pelos técnicos de radiologia Revela filmes através de químicas apropriadas ou de processadora.
Técnico de Comunicação Social	Curso superior completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação Usuário de microcomputador. O cego deverá dominar um sistema de comunicação sonora com o microcomputador.	cego e visão subnormal	Planeja, coordena e acompanha programa de relações públicas Redige, adapta, comenta, interpreta matéria a ser divulgada e realiza sondagem de opinião pública.
Telefonista	Primeiro grau incompleto Curso de Operação de Mesa Telefônica Boa fluência verbal e memória auditiva.	cego e visão subnormal	Opera mesa telefônica Recebe e providencia ligações urbanas, interurbanas e internacionais Atende chamados telefônicos transferindo-os para diversos setores da Empresa.
Telefonista Recepcionista	Primeiro grau incompleto Curso de Operação de mesa telefônica Boa fluência verbal, memória auditiva e habilidade para lidar com o público.	visão subnormal	Atende ao público Recebe e providencia ligações urbanas, interurbanas e internacionais Atende chamados telefônicos transferindo-os para diversos setores da Empresa.
Terapeuta Ocupacional	Superior Completo Cursos específicos de acordo com a área de atuação.	visão subnormal	Orienta atividades criativas, lúdicas, educacionais, pré-vocacionais e industriais, objetivando a restauração de uma função física Pode integrar equipes médicas de reabilitação profissional, pedagógica e outras.
Tradutor	Segundo grau completo Curso de Língua Estrangeira Capacidade de concentração Usuário de microcomputador.	visão subnormal	Traduz e efetua revisão de traduções, publicações ou correspondência de língua estrangeira.
Vendedores	Segundo grau incompleto Curso de Técnica de Vendas. Boa fluência verbal, força de argumentação, objetividade e facilidade para lidar com o público.	cego e visão subnormal	Realiza vendas passivas e ativas Estabelece contatos pessoais ou por telefone com clientes e fornecedores.

FONTE: INSTITUTO BENJAMIN CONSTANT, 1995.

ANEXO B – Tipos de doenças que podem desencadear a deficiência visual

Ambliopia, olho vago ou olho preguiçoso (<http://pt.wikipedia.org/wiki/Ambliopia>)

É uma disfunção oftálmica caracterizada pela redução ou perda da visão num dos olhos, ou mais raramente em ambos os olhos, sem que o olho afectado mostre qualquer anomalia estrutural. Entende-se por ambliopia, a deficiência de desenvolvimento normal do sistema visual de um ou, mais raramente, ambos os olhos, durante o período de maturação do sistema nervoso central - especificamente para o sistema visual estende-se até os 6-7 anos de idade - sem que haja lesão orgânica ou com uma lesão orgânica desproporcional à intensidade da baixa visual. A baixa acuidade visual encontrada na ambliopia é devida ao desenvolvimento incompleto da visão foveal (central), estando a visão periférica preservada e o campo visual e acuidade escotópica normais.

Catarata (http://www.drvisao.com.br/conheca_doenca.php)

Catarata é a opacidade da lente natural do olho, tanto localizada como generalizada no cristalino. Geralmente atua de maneira progressiva. A catarata pode ser observada na pupila, que se torna esbranquiçada. Além de causar diminuição da visão, as pessoas podem observar imagens duplas, confusão para ver e distinguir cores, alteração freqüente do grau de óculos, muita dificuldade para a leitura e visão pior com luminosidade do sol. Pode ocorrer bilateralmente e ainda é a maior causa de cegueira no mundo, atingindo milhões de pessoas. A catarata pode ser congênita (mais rara) ou adquirida, que é a forma mais freqüente.

As cataratas adquiridas, em geral, ocorrem em pessoas acima dos 60 anos e também são conhecidas como cataratas senis. Traumas oculares, uso de corticoesteróides, inflamações intra-oculares, exposição excessiva à radiação ultravioleta e diversas doenças associadas, como o diabetes, por exemplo, são causas conhecidas. Dietas alimentares ainda são fonte de pesquisa.

O tratamento disponível e reconhecido cientificamente para a catarata é, sem dúvida, a intervenção cirúrgica para a remoção do cristalino opaco. Como o cristalino é uma lente natural muito rígida deve-se colocar uma outra lente no lugar para evitar que o paciente seja obrigado a utilizar óculos de alto grau.

Glaucoma (http://www.drvisao.com.br/conheca_doenca.php)

O glaucoma é causado por diferentes doenças e, na maioria dos casos, propicia um aumento da pressão intra-ocular. Quando se eleva a pressão intra-ocular, as células nervosas tornam-se comprimidas e a danificação pode levar à morte dessas células, o que torna a perda visual permanente. O diagnóstico precoce pode preservar a visão do olho glaucomatoso e torna-se determinante um exame oftalmológico anual para todas as pessoas. Um exame bem feito de fundo do olho possibilita que o oftalmologista visualize o glaucoma através da pupila assim como o nervo óptico. Quando não há dor, o paciente com glaucoma muitas vezes nem percebe que está perdendo gradativamente e pode perder a visão nos estágios finais da doença.

Existem situações que podem colocar determinadas pessoas em maior risco de desenvolver glaucoma, tais como: pessoas acima de 45 anos, histórico familiar de glaucoma, pessoas com pressão intra-ocular anormalmente elevada, descendentes de africanos ou asiáticos, diabéticos, míopes, uso prolongado de corticoesteróides e lesão ocular prévia.

O tratamento varia de acordo com a manifestação do glaucoma. Em geral, o tratamento inicial é clínico e o objetivo é promover a estabilização, retardar ou evitar o surgimento das alterações glaucomatosas por meio da redução da pressão intra-ocular. O glaucoma pode ser tratado com colírios, medicamentos por via oral, cirurgia a laser, cirurgias tradicionais e uma combinação de alguns desses métodos. A meta é impedir a perda visual e manter a pressão intra-ocular em níveis satisfatórios e devidamente controlados.

Retinose Pigmentar (http://www.drvisao.com.br/conheca_doenca.php)

A retinose pigmentar constitui um grupo de doenças da retina com caráter de degeneração gradativa das células da retina sensíveis à luz. Pessoas afetadas podem ter dificuldade de enxergar em locais com pouca luminosidade ou claridade excessiva, perdem progressivamente a visão periférica ou a visão noturna. Portadores da doença esbarraram facilmente em pessoas e objetos fora de seu campo visual. A enfermidade foi mencionada, pela primeira vez, em 1744. Hoje, já afeta 4% da população mundial.

No Brasil existem cerca de 40.000 pessoas com retinose. Costuma aparecer entre os 10 e 20 anos, mas pode surgir mais cedo.

Os traços que levam os oftalmologistas a diagnosticarem a retinose pigmentar são pigmentos escuros na retina e os sinais de atrofia do tecido retiniano e dos vasos sangüíneos. Já o ritmo em que se dá a perda do campo visual varia de caso a caso e pode se manifestar em várias fases da vida. As principais classificações são: retinose pigmentar congênita (denominada Amaurosis Congênita de Leber), retinose pigmentar juvenil e a retinose pigmentar adulta.

A retinose pigmentar é causada por inúmeras mutações genéticas, hereditárias e ainda relacionada a fatores ambientais (estresse, tabagismo, medicamentos etc.). Geralmente a retinose pigmentar de tipo dominante tende a se manifestar de forma mais branda do que alguns tipos de retinose pigmentar de caráter recessivo.

Até o momento não existe tratamento clínico ou cirúrgico que possa deter a degeneração provocada pela retinose pigmentar.

Retinose Diabética (http://www.drvisao.com.br/conheca_doenca.php)

Trata-se de uma decorrência do diabetes que, quando há um nível elevado de glicose no sangue durante um bom tempo provoca alterações nos vasos sangüíneos de todo o corpo e, inclusive, nos pequenos vasos sangüíneos da retina. Os vasos podem ser lesados, afetar ambos os olhos e acarretar em graves distúrbios visuais. A retinopatia diabética tem curso insidioso, não provoca sintomas e muitas vezes é detectada tardiamente e é uma das principais doenças oculares relacionadas à perda súbita irreversível da visão.

A grande maioria das condições de retinopatia são progressivas, porém a velocidade de deterioração varia de caso a caso. Em muitos pacientes, o brilho de luz é um problema com tendência a aumentar. Vale lembrar que nem todos os diabéticos desenvolvem esse problema, mas devem consultar regularmente um oftalmologista.

A degenerescência dos vasos da retina devido ao diabetes causa oclusões dos vasos e, com estas, uma nutrição deficiente das células oculares. Também pode ser causada uma degenerescência das paredes dos vasos sangüíneos, a qual faz com que

líquido derrame para os tecidos vizinhos. Acredita-se também que as retinopatias diabéticas sejam relacionadas a causas genéticas.

Quanto mais precoce forem detectadas as alterações na retina, melhor e menos invasivo será o tratamento, mas ainda não há uma cura definitiva para a doença. Caso a retinopatia diabética não esteja num estágio muito avançado, é possível evitar a formação de novos vasos sanguíneos na retina através de laser.

Em adultos especialmente são outros fatores que podem causar a cegueira, cada um deles, com suas implicações psicológicas e emocionais. Entre os mais freqüentes estão a catarata, diabetes, descolamento de retina, glaucoma, retinopatias e causas acidentais entre outras.

Oncocercose (<http://www.pdamed.com.br>)

É também chamada "cegueira dos rios" ou "mal do garimpeiro", raramente fatal, mas a segunda maior causa infecciosa de cegueira. É transmitida por mosquitos do gênero *Simulium*, conhecidos no Brasil por piúm na região norte ou por borrachudo nas outras regiões. Os insetos do gênero *Simulium* são encontrados no território brasileiro nos estados de Mato Grosso, Minas Gerais, Bahia, Espírito Santo, Rio de Janeiro, São Paulo, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, tanto no interior como no litoral.

É caracterizada pelo aparecimento de nódulos subcutâneos fibrosos, sobre superfícies ósseas, em várias regiões, a exemplo de ombros, membros inferiores, pelves e cabeça. Esses nódulos são indolores e móveis e são neles que se encontram os vermes adultos. Esses vermes eliminam as microfilárias, que, ao se desintegrarem na pele, causam manifestações cutâneas. A migração das microfilárias pode atingir os olhos, provocando alterações infecciosas variadas, podendo levar à cegueira..

Tracoma (<http://www.abonet.com.br>)

O tracoma é uma ceratoconjuntivite infecciosa crônica que se apresenta como uma conjuntivite folicular com ceratite superficial, evoluindo para cicatrização conjuntival e distorção das pálpebras. A doença pode ter início nos primeiros meses de vida. As alterações da córnea decorrem inicialmente do processo inflamatório e mais tarde da exposição e traumatismos causados pela introversão dos cílios.

O tracoma afeta 500 milhões de pessoas e é responsável por 6 milhões de cegos irreversíveis, 15% da cegueira no mundo. A doença é hiperendêmica na África, no Oriente Médio e regiões áridas da Índia, do sudoeste da Ásia e áreas limitadas da América Latina, Austrália e ilhas do Pacífico. Países da Europa, da América do Norte e do norte da Ásia eliminaram a doença com a elevação do padrão de vida que acompanha a industrialização e o desenvolvimento econômico. No Brasil existem focos isolados em todo o país e a doença assume caráter endêmico nos Estados do Nordeste. A prevalência do tracoma registrado pelo FNS (Fundo Nacional de Saúde) em 1996 foi de 40 mil casos dos quais cerca de 7 mil com pannus e acuidade visual menor que 6/18.

Chlamydia trachomatis é o agente etiológico específico do tracoma, mas outros microorganismos podem contribuir para o processo patológico. Há dois padrões epidemiológicos distintos de infecção por clamídia. O primeiro, clássico, pode levar à cegueira e corresponde aos sorotipos A, B e C transmitidos por contágio direto ou por material infectado transportado por moscas ou fômites. O segundo padrão representa a infecção ocular causada por clamídias dos sorotipos D a K, de transmissão sexual que se limita a fase inflamatória, sendo no recém nascido responsável por grande parte dos casos de oftalmia neonatal.

ANEXO C - Recursos técnicos e tecnológicos

Muitos dos recursos tecnológicos usados para beneficiar a vida dos deficientes visuais utilizam as aptidões ligadas à audição e ao tato, que podem ser desenvolvidas em maior amplitude. A seguir, são mencionados alguns desses recursos disponíveis:

- O Braille é um sistema de leitura com o tato para cegos, inventado pelo francês Louis Braille, que perdeu a visão aos três anos. Quatro anos depois, ele ingressou no Instituto de Cegos de Paris. Em 1827, então com dezoito anos, tornou-se professor desse instituto. Ao ouvir falar de um sistema de pontos e buracos inventado por um oficial para ler mensagens durante a noite em lugares onde seria perigoso acender a luz, Braille fez adaptações no sistema de pontos em relevo e, em 1829, publicou o seu método (Wikipédia, 2006).

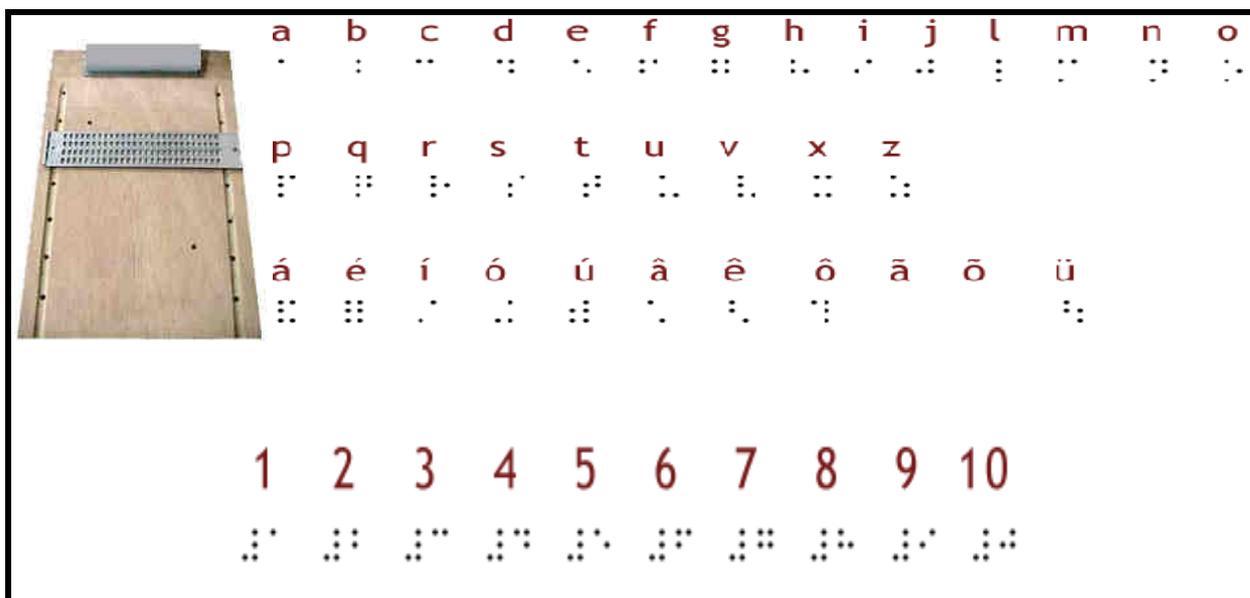


FIGURA 1: Reglete e alfabeto em Braille

FONTE: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS, 2007b.

O sistema Braille é um alfabeto convencional cujos caracteres se indicam por pontos em relevo, que o deficiente visual distingue pelo tato. A partir dos seis pontos salientes, é possível fazer 63 combinações, que podem representar letras simples e acentuadas, pontuações, algarismos, sinais algébricos e notas

musicais. Um cego experiente pode ler duzentas palavras por minuto. A escrita do Braille pode se realizar por várias maneiras: a mais antiga e mais utilizada é a reglete e o punção: prende-se o papel no reglete e, com o punção, faz-se os pontos.



FIGURA 2: Máquina de escrever em Braille
FONTE: REINEHR, 2006.

- **Bengalas:** amplamente utilizadas por pessoas cegas para andar em ambientes externos. As maiores desvantagens do seu uso advêm do fato de os usuários não conseguirem andar em linha reta sem algum tipo de *feedback* externo e o fato de não ser possível detectar perigos acima da linha da cintura. Pesquisas recentes têm focado o desenvolvimento de variações eletrônicas da bengala tradicional.



FIGURA 3: Bengala
FONTE: RODRIGUES, 2006.

Atualmente, a tecnologia da informática dispõe de recursos que possibilitam ao deficiente visual, melhores condições de acesso à educação, ao trabalho e ao convívio social, passando, assim, a vislumbrar possibilidades de exercer atividades mais intelectualizadas.

- Dispositivos de saída em Braille: as impressoras Braille, também chamadas de *embossers*, funcionam de maneira similar às convencionais. Antes de serem usadas, porém, é preciso utilizar um *software* leitor de tela para converter o texto convencional em um formato aceito pelo *embosser*.



FIGURA 4: Impressora Braille
FONTE: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS, 2007b.

- Implante sensorial: inclui o que há de mais novo nas pesquisas da medicina moderna. A visão perdida é substituída por um meio artificial de visão, como o implante de retina, desenvolvido recentemente, em que duas pequenas câmeras são dispostas em um par de óculos, permitindo que o usuário enxergue alguns pontos de luz.
- Aumento sensorial: inclui tecnologias que melhoram a capacidade visual existente através da utilização de algum equipamento especial, geralmente portátil. Exemplos óbvios incluem lentes de aumento ou óculos, mas aplicações de computador, como a lente de aumento virtual do Microsoft Windows, também estão incluídas nessa categoria.

- Gráficos táteis: apresentam informações tipicamente gráficas, como mapas, diagramas e fotografias através de “desenhos” em alto relevo, para serem lidos através do tato, de forma similar ao Braille. Outras formas de *feedback* foram desenvolvidas, como vibração ou estímulos elétricos fornecidos por dispositivos nas pontas dos dedos. Um exemplo de gráfico tátil pode ser visto na Figura 5.



FIGURA 5: Gráfico tátil de um mapa
FONTE: RODRIGUES, 2006.

- Leitores de tela: esse tipo de *software* extrai texto de *softwares* convencionais (programas de escritório, por exemplo) ou de páginas *web* em um navegador, de tal forma que ele possa ser passado para um *embosser* ou um sintetizador de voz. No caso de navegação pela internet, alguns usuários preferem a utilização de navegador com síntese de voz embutida. Para que esse tipo de *software* funcione corretamente, o texto disponível na tela deve ser adequado. Os desenvolvedores de páginas *web* e de *softwares* de propósito geral devem procurar maximizar a quantidade de informações que podem ser acessadas por usuários deficientes visuais.
- Um dos leitores de tela mais conhecidos é o “*Jaws*” (*Job Access with Speech for Windows*), que permite o acesso ao computador a pessoas com limitações

visuais. Com o *Jaws*, o usuário deficiente visual tem acesso à maioria dos *softwares* hoje existentes, através do uso das teclas de atalho. Estima-se que, atualmente, a quantidade de usuários desse programa esteja em torno de 50.000, espalhados por vários países. É um *software* de fácil utilização, e a velocidade pode ser ajustável conforme o nível de cada usuário. (SONZA; SANTAROSA,2006)

- Sintetizadores de voz: muitos sistemas operacionais modernos já incluem programas de síntese de voz, o que possibilita que pessoas com deficiência visual utilizem computadores. Através de uma saída sonora equivalente à voz humana, as informações da tela são traduzidas por voz. Um sintetizador de voz chamado “DosVox” foi desenvolvido por pesquisadores na Universidade Federal do Rio de Janeiro. O Projeto Dosvox teve início em 1993, a partir de um aluno cego, Marcelo Pimentel, que cursava Informática na Universidade e tinha dificuldades para levar o curso adiante devido à sua deficiência visual. Com o professor Antônio Borges, hoje coordenador do Dosvox, desenvolveu então o *software*, que conta com programas adaptados para utilização dos deficientes visuais, programas de uso geral, como caderno de telefones, agenda de compromissos, calculadora, preenchedor de cheques e cronômetro, jogos de caráter didático e lúdico, ampliador de telas para pessoas com visão reduzida, programas de auxílio à educação de crianças com deficiência visual, programas sonoros para acesso à Internet, leitor de telas e janelas para Windows. O DOSVOX é bastante utilizado por ser relativamente fácil de se aprender, gratuito (na sua versão reduzida) e de processamento rápido. (SONZA; SANTAROSA,2006)

- A internet também pode ser acessada pelos deficientes visuais graças ao programa “*Virtual Vision*”, que sonoriza todos os comandos e informações. O programa foi desenvolvido pela empresa brasileira Micropower e permite ao deficiente visual utilizar o ambiente Windows, aplicativos Office e Internet Explorer (MICROPOWER, 2007).

- *Large prints*, ou livros com fontes aumentadas: úteis para qualquer pessoa com visão reduzida. Algumas bibliotecas possuem versões “ampliadas” de livros populares, porém, material técnico mais específico deve ser produzido sob encomenda. Com a redução do custo dos computadores pessoais e impressoras, é relativamente fácil produzir versões ampliadas de documentos digitais. Um exemplo pode ser visto na Figura 6.

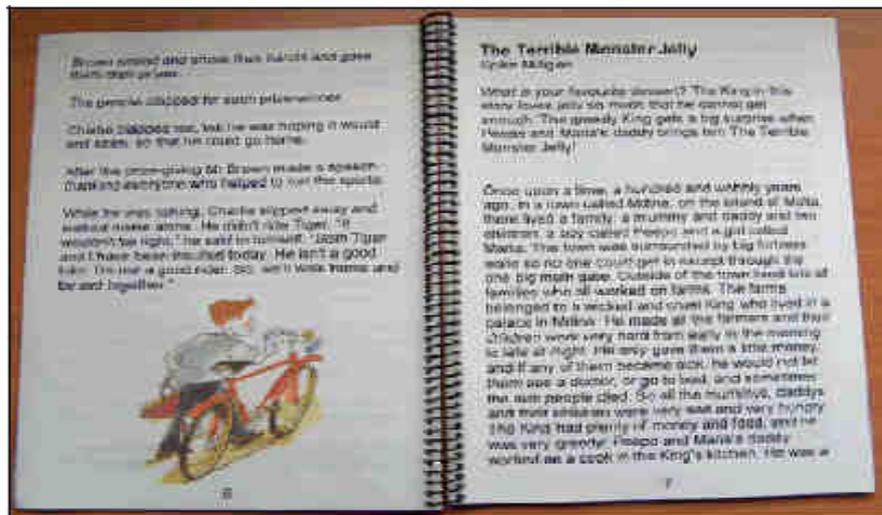


FIGURA 6: *Large print*

FONTE: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS, 2007b.

- Livros em áudio ou em Braille: é cada vez mais comum a disponibilização de livros em formato de áudio ou Braille. Assim como no caso dos livros com fontes aumentadas, qualquer material específico precisa ser encomendado. Documentos digitais podem ser lidos com o uso de algum sintetizador de voz ou impressos com uma impressora especial.



FIGURA 7: Áudio com arquivo de livros e teclados em relevos e com som.

FONTE: RODRIGUES, 2006.

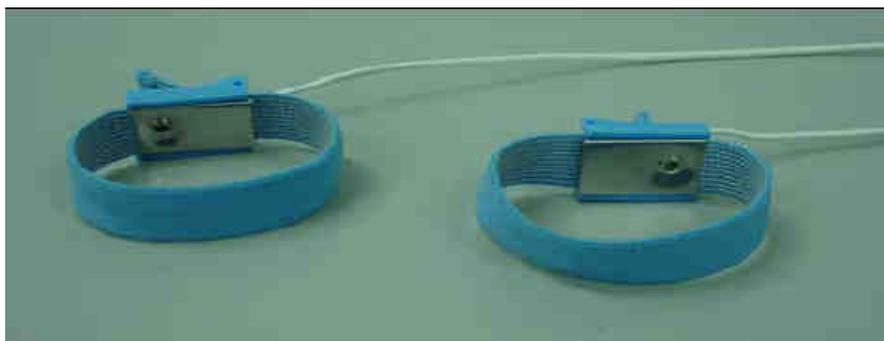
- Imagens sonoras: a “sonificação” da imagem é a conversão de informação em sons. Uma abordagem inovadora para essa questão é o sistema “vOICe”, desenvolvido por Peter Meijer no ano de 2000 (SANDHANA, 2003). Basicamente, ele “lê” imagens impressas ou na tela, como fotos ou gráficos. Uma combinação de *hardware* e *software* permite que o vOICe converta informações gráficas em som utilizando duas variáveis: profundidade e volume, para representar informações verticais e brilho, respectivamente, enquanto sons de “cliques” são usados para representar informações horizontais. O aprimoramento desse recurso, o “*The VOICE*”, transforma imagens de uma câmera em movimento em paisagens sonoras altamente complexas, transmitidas ao usuário por fones de ouvido. O equipamento consiste em uma câmera que é acoplada à cabeça, fones de ouvido estéreo e um *laptop*.



FIGURA 8: The vOICe
FONTE: SANDHANA, 2003.

- SAN: ao contrário dos outros sistemas apresentados, esses são destinados, em geral, ao uso em ambientes externos, embora alguns se voltem para ambientes internos. Funcionam de maneira semelhante aos sistemas de “sonificação” discutidos acima, traduzindo informações do ambiente em informações interpretadas pelo usuário. Os SAN têm sido objetos de pesquisa e desenvolvimento por muitos anos O “vEye” (de *virtual eye*, ou olho virtual) é

um dispositivo Háptico⁵⁰ no formato de pulseira, que pode ser integrado a sistemas de auxílio à navegação, principalmente os destinados a deficientes visuais. Assim como em outros dispositivos hápticos discutidos anteriormente, a interação com o usuário dá-se por vibrações (RODRIGUES, 2006, p.47-53).



**FIGURA 9 : Olho virtual em forma de pulseiras.
FONTE: RODRIGUES, 2006**

⁵⁰ A palavra “háptico” refere-se à capacidade de sentir um ambiente mecânico natural ou sintético através do tato. No ser humano, este sentido possui dois componentes independentes, o cutâneo e o cinestésico. (RODRIGUES, 2006).