

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

SANTIAGO AFONSO BALSANULFO

**INSERÇÃO DE PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE E FINANÇAS COM
DEFICIÊNCIA VISUAL NO MERCADO DE TRABALHO E O USO DE TECNOLOGIAS
ASSISTIVAS.**

Rio de janeiro

2022

SANTIAGO AFONSO BALSANULFO

INSERÇÃO DE PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE E FINANÇAS COM
DEFICIÊNCIA VISUAL NO MERCADO DE TRABALHO E O USO DE TECNOLOGIAS
ASSISTIVAS.

Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof.^a Doutora Monica Zaidan Gomes (FACC/UFRJ)

Coorientador: Prof. Doutor José Augusto Veiga da Costa Marques (FACC/UFRJ)

Rio de janeiro

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

B196i Balsanulfo, Santiago Afonso.
Inserção de profissionais de contabilidade e finanças com deficiência visual no mercado de trabalho e o uso de tecnologias assistivas / Santiago Afonso Balsanulfo. – 2022.
223 f.; 31 cm.

Orientadora: Monica Zaidan Gomes.
Coorientador: José Augusto Veiga da Costa Marques.
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, 2022.
Bibliografia: f. 196 –206.

1. Contabilidade. 2. Tecnologia assistiva. 3. Deficiência visual. 4. Inclusão.
I. Gomes, Monica Zaidan, orient. II. Marques, José Augusto Veiga da Costa, coorient. III. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Faculdade de Administração e Ciências Contábeis. IV. Título.

CDD 657

Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário: Luiza Hiromi Arao CRB 7 – 6787
Biblioteca Eugênio Gudim/CCJE/UFRJ

SANTIAGO AFONSO BALSANULFO

INSERÇÃO DE PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE E FINANÇAS COM
DEFICIÊNCIA VISUAL NO MERCADO DE TRABALHO E O USO DE TECNOLOGIAS
ASSISTIVAS.

Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Aprovada em: _____ / _____ / _____

Prof.^a Doutora Monica Zaidan Gomes – Orientadora
Universidade Federal do Rio de Janeiro – PPGCC/UFRJ

Prof. Doutor José Augusto Veiga da Costa Marques – Coorientador
Universidade Federal do Rio de Janeiro – PPGCC/UFRJ

Prof. Doutor João Ricardo Melo Figueiredo
Instituto Benjamin Constant - IBC

Prof. Doutor José Antônio dos Santos Borges
Universidade Federal do Rio de Janeiro – NCE/UFRJ

Prof. Doutor Luís Perez Zotes
Universidade Federal Fluminense – UFF

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, o todo poderoso, onipresente em minha caminhada a todos os instantes e transforma meus sonhos em realidade.

À UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro, por oferecer, através do seu corpo de funcionários, administrativo, docente e técnico, um mestrado de qualidade em ciências contábeis, promovendo o desenvolvimento da pesquisa científica e dos profissionais na área.

À minha orientadora Prof^a Dr^a Monica Zaidan, uma pessoa e profissional brilhante, atenciosa que me ajudou de todas as formas possíveis para desenvolver esse trabalho, sempre me auxiliando quando necessário, passando seu vasto conhecimento sobre como deve ser realizado uma pesquisa científica com excelência, eu, basicamente, não consigo descrever em palavras a importância do suporte que a professora Monica me deu para realizar esse projeto de pesquisa, minha eterna gratidão a você professora, sem suas ideias, seus apontamentos, seria muito mais difícil realizar esse projeto, novamente agradeço de coração.

Ao meu coorientador Prof. Dr. José Augusto, um professor excelente, assim como, uma pessoa incrível, sempre de bom humor e disposto a ajudar nessa caminhada. Agradecer pelas diversas leituras no material para melhorar o conteúdo, sempre apresentando apontamentos pertinentes que me fizeram refletir e assim, desenvolver um melhor projeto de pesquisa. Além de ter me apresentado a Prof^a Dr^a Monica Zaidan, sem o senhor, com certeza, esse trabalho não teria acontecido, então minha eterna gratidão ao senhor professor.

Aos meus Pai e minha Mãe que me ajudaram absurdamente nessa caminhada acadêmica, se fizeram presentes em todos os momentos me ajudando nas tarefas foras da alçada do mestrado para que eu pudesse focar 100% no desenvolvimento do trabalho e, também, me dedicar a estudar para as provas que ocorreram durante o curso. Sem vocês nada disso estaria acontecendo, muito obrigado por participarem tão ativamente na minha vida, vocês são os melhores.

Às minhas irmãs que me ajudaram nessa jornada, sempre estiveram presente e me apoiaram. Ao meu cachorro que fica deitado em cima da minha mesa de trabalho, independente do horário que eu esteja trabalhando ou escrevendo o trabalho.

À minha namorada, que durante o percurso, se tornou minha esposa, Juliana Raquel gostaria de te agradecer imensamente por toda ajuda que você me deu para desenvolver esse trabalho, talvez, depois de mim e meus orientadores, você é a pessoa que mais entende sobre

esse assunto de tanto que você leu esse trabalho para me ajudar a revisar o conteúdo. Muito obrigado, por querer dividir a sua vida comigo, você é uma pessoa sensacional, eu tenho muita sorte por você ter me escolhido para dividir essa jornada que chamamos de vida, meu amor essa conquista é sua também.

Ao pessoal do Instituto Benjamin Constant, ao diretor João Ricardo Melo, a diretora Maria Odete, minhas amigas Mayre e Thais, meu amigo Rafael, minha amiga Rachel que me ajudou demais durante uma etapa do trabalho.

Um agradecimento especial as pessoas que trabalham diretamente comigo aos meus chefes Augusto, Luiz Felipe Alessandro e Pedro Aurélio, a minha ex-chefe Marina e a Kátia Martuchelli, a melhor secretária desse país, sem o apoio de vocês, com certeza, esse trabalho não teria sido realizado, vocês foram essenciais durante toda essa jornada, agradeço demais o suporte que todos vocês me deram para realizar esse projeto.

Aos meus amigos André, Myla, e Amanda que me apoiaram durante todo esse percurso. Ao meu amigo Philippe que em 2017, colocou na minha cabeça para fazer o mestrado, mas ele mesmo não se inscreveu na seleção.

À minha amiga Manuela que me ajudou tanto durante a seleção quanto durante o mestrado me dando diversos toques de como proceder em alguma matéria, me ajudando a consertar alguns erros nos meus trabalhos, você é uma das responsáveis por essa conquista.

Ao meu padrinho de casamento Rafael, meu amigo, quase irmão, que por coincidência eu conheci quando trabalhei na UFRJ, sempre disposto a me ajudar quando eu preciso, meu profundo agradecimento.

Por fim, aos entrevistados que reservaram uma parte do seu tempo e conversaram comigo, sem vocês, esse trabalho não teria acontecido.

RESUMO

BALSANULFO, Santiago Afonso. **Inserção de profissionais de contabilidade e finanças com deficiência visual no mercado de trabalho e o uso de tecnologias assistivas.** 2022. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis – Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

O objetivo desse trabalho foi descrever a percepção dos profissionais da área contábil-financeira com deficiência visual quanto a inserção no mercado de trabalho, e o emprego das tecnologias assistivas no exercício da sua função. Através da presente dissertação foi possível atingir os objetivos propostos de descrever as dificuldades da inserção desses profissionais no mercado de trabalho, evidenciar as barreiras do local de trabalho, observar as acomodações mais fornecidas e suas barreiras para sua solicitação. Adicionalmente, foi possível identificar quais as tecnologias assistivas mais utilizadas na sua atividade profissional, assim como, quais os benefícios adicionados e/ou dificuldades diminuídas (ou eliminadas) com a utilização dessas tecnologias e, elencar as barreiras sofridas por esses profissionais da área para adquirir ou utilizar uma tecnologia assistiva. Por fim, o trabalho teve o intuito de apresentar o impacto da pandemia do COVID-19 sobre a vida cotidiana e laboral desses profissionais. Para isso, foi desenvolvido um estudo exploratório, descritivo, a partir de uma abordagem qualitativa e o procedimento escolhido foi o levantamento, por meio de entrevista semiestruturada, com um roteiro dividido em 4 partes. O processo de coleta de dados foi realizado no período de outubro de 2020 a fevereiro de 2021, sendo a amostra composto por 15 participantes. Conforme a classificação da legislação brasileira, nesta pesquisa tem-se que 60% dos participantes possuem baixa visão, e o restante se divide, igualmente, em participantes com deficiência visual classificada em cego e monocular. Para mais, a técnica de análise de dados empregada na pesquisa foi a análise de conteúdo. Com relação aos resultados obtidos, alguns deles mostram quanto a dificuldade da inserção desses profissionais no mercado de trabalho devido a diversas barreiras já consolidadas na literatura, tais como: baixa qualificação profissional das PCDs, barreiras de transportes, atitudes negativas e preconceito por parte dos empregadores, entre outras. No que diz respeito as tecnologias assistivas os entrevistados elencaram diversos benefícios percebidos, dificuldades diminuídas, ou até, eliminadas, com a utilização dessas ferramentas. Como por exemplo: auxiliam à inserção social, melhoram o desempenho na atuação profissional, facilitam o progresso acadêmico, proporcionam dignidade às pessoas, entre outras. Em resumo, os resultados mostram que as barreiras apontadas em estudos anteriores ainda persistem e evidenciam a urgência de ações de diversos *stakeholders* para promover uma sociedade mais inclusiva, em especial, na área contábil-financeira. Por fim, sugere-se uma amostra maior para realização de futuras pesquisas sobre a inserção de profissionais com deficiência visual no mercado de trabalho, bem como, no que tange o uso de tecnologias assistivas, possibilitando uma visão mais abrangente do assunto.

Palavras-Chaves: Contabilidade; Tecnologia assistivas; PCDs; Deficiência Visual; Inclusão.

ABSTRACT

BALSANULFO, Santiago Afonso. **Inserção de profissionais de contabilidade e finanças com deficiência visual no mercado de trabalho e o uso de tecnologias assistivas.** 2022. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis – Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

The objective of this work was to describe the perception of professionals in the accounting-financial area with visual impairment as to their insertion in the job market, and the use of assistive technologies in the exercise of their function. Through this dissertation it was possible to achieve the proposed objectives of describing the difficulties of inserting these professionals into the job market, highlighting the barriers in the workplace, and observing the most commonly provided accommodations and the barriers to their request. Additionally, it was possible to identify which assistive technologies are most used in their professional activity, as well as, which benefits added and/or difficulties decreased (or eliminated) with the use of these technologies and, to list the barriers suffered by these professionals in the area to acquire or use an assistive technology. Finally, the paper was intended to present the impact of the COVID-19 pandemic on the daily and work lives of these professionals. To this end, an exploratory, descriptive study was developed, based on a qualitative approach, and the chosen procedure was the survey, by means of a semi-structured interview, with a script divided into 4 parts. The data collection process was carried out in the period from October 2020 to February 2021, and the sample consisted of 15 participants. According to the classification in the Brazilian legislation, 60% of the participants in this research have low vision, and the rest is equally divided into participants with visual impairment classified as blind and monocular vision. Furthermore, the data analysis technique employed in the research was content analysis. Regarding the results obtained, some of them show the difficulty of inserting these professionals in the labor market due to several barriers already consolidated in the literature, such as: low professional qualification of PWDs, transport barriers, negative attitudes and prejudice on the part of employers, among others. With regard to assistive technologies, the interviewees listed several perceived benefits, reduced difficulties, or even eliminated, with the use of these tools. For example: they help social inclusion, improve professional performance, facilitate academic progress, provide dignity to people, among others. In summary, the results show that the barriers pointed out in previous studies still persist and show the urgency of actions by various stakeholders to promote a more inclusive society, especially in the accounting and financial area. Finally, a larger sample is suggested to carry out future research on the insertion of visually impaired professionals in the job market, as well as, regarding the use of assistive technologies, allowing a more comprehensive view of the subject.

Key words: Accounting; Assistive technology; PWDs; Visual impairment; Inclusion.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Visão do Grupo 1	39
Figura 2 -Visão do grupo 2	39
Figura 3 - Visão do Grupo 3	40
Figura 4 - Taxa de emprego de PCD com 15 anos ou mais por região geográfica, 2006-2016	41
Figura 5 - Percentual de domicílios que possuem celulares, em 2001 - 2016	68
Figura 6 - Percentual de pessoas que usam a internet, em 2011.	69
Figura 7 - Percentual de países que promovem a acessibilidade, de 2012	70

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Deficiência: Marcos Históricos	28
Quadro 2 - Legislações Brasileiras sobre PCD	34
Quadro 3 - Classificação da Deficiência Visual conforme a CID-10	36
Quadro 4 Legislações a respeito da inclusão de PCD no mercado de trabalho	42
Quadro 5 - Tipos de acomodações razoáveis.....	45
Quadro 6 - Categorias de acordo com a ISO 9999:2007	53
Quadro 7 - Classificação conforme HEART	54
Quadro 8 Categorias de Tecnologias Assistivas.....	55
Quadro 9 - Tecnologias assistivas para PCD visual	56
Quadro 10 – Aplicativos de Tecnologia móvel para uso por PCD visual	58
Quadro 11 - Ampliadores e Leitores de Tela	59
Quadro 12 - Estudos anteriores.....	77
Quadro 13 Vantagens e limitações das técnicas de coleta de dados selecionadas.....	82
Quadro 14 Relação entre categorias e perguntas das entrevistas	84
Quadro 15 - Idade e Gênero dos participantes do estudo	91
Quadro 16 Escolaridade e Formação acadêmica.....	92
Quadro 17 - Informações Profissionais	93
Quadro 18 - Informações clínicas.....	94
Quadro 19 - Classificação conforme legislação brasileira	95
Quadro 20 - Resultados por categoria e subcategoria de análise.....	182

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Tecnologias conhecidas e utilizadas pelos participantes	151
Tabela 2 - Cinco tecnologias assistivas mais utilizadas por PCD - Baixa visão	153
Tabela 3 - Cinco tecnologias assistivas mais utilizadas por PCD - Cegos	153
Tabela 4 - Cinco tecnologias assistivas mais utilizadas por PCD - Monocular.....	154

LISTA DE SIGLAS

ADA – *Americans with Disabilities Act* (Lei dos Americanos com deficiência)

ADAAA – *Americans with Disabilities Amendments Act* (ADAAA – Lei dos Americanos com Deficiências e Alterações)

ATACP – programa de certificação em aplicações da tecnologia assistiva

CDC – *Center for Disease Control and Prevention* (Centro de Controle e Prevenção de Doenças)

CID – Classificação Internacional de Doenças

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

COSIF – Plano Contábil das Instituições do Sistema Financeiro Nacional

CRCRJ - Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Rio de Janeiro

DDA – *Disability Discrimination Act* (Lei sobre a Discriminação das Pessoas com Deficiência)

DRT - Divisão de Reabilitação, Preparação para o Trabalho e Encaminhamento Profissional

EUA – Estados Unidos da América

HEART – *Horizontal European Activities in Rehabilitation Technology* (Atividades Horizontais europeias no domínio das tecnologias de reabilitação)

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ISO - International Organization for Standardization (Organização Internacional de Normalização)

LBI – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência

NUCAPE - Núcleo de Capacitação e Empregabilidade

OCDE – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico

OMS – Organização Mundial da Saúde

PCD – Pessoa com Deficiência

RH – Recursos Humanos

UE – União Europeia

UNESCO - Organização das Nações Unidas para a educação, a Ciência e a Cultura

WHO – World health organization

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	18
1.1 Contextualização	18
1.2 Problemas de pesquisa	24
1.3 Objetivos da pesquisa	24
1.3.1 O objetivo geral	24
1.3.2 Os objetivos específicos	24
1.4 Relevância	25
1.5 Estrutura do trabalho	26
2. REFERENCIAL TEÓRICO	28
2.1 Deficiência	28
2.1.1 Aspectos Históricos e Modelos	28
2.1.2 Breve Panorama das legislações internacionais e nacional	31
2.2 Deficiência visual	36
2.2.1 Diferentes formas de enxergar	38
2.3 Mercado de trabalho para PCDs	40
2.4 Contabilidade e deficiência	47
2.4.1 Atuação do Profissional contábil	50
2.5 Tecnologias assistivas	52
2.5.1 Classificações de Tecnologia Assistiva	53
2.5.2 Legislações que abordam Tecnologia Assistiva e outras iniciativas no mundo e no Brasil	60
2.5.3 Vantagens na utilização de tecnologias assistivas no ambiente de trabalho	64
2.5.4 Barreiras para aquisição ou utilização das tecnologias assistivas	67
2.6 Covid-19 e PCDs	71
2.7 Estudos anteriores	73
3. METODOLOGIA	79
3.1 Caracterização da pesquisa	79
3.2 Seleção dos entrevistados	81
3.3 Procedimentos e instrumento de coleta de dados	81
3.3.1 Instrumento de pesquisa	82
3.3.2 Pré-teste da entrevista	87
3.3.3 Processo de coleta de dados	88
3.4 Técnicas de análise dos dados	89
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	91
4.1 Perfil da amostra	91
4.1.1 Idade e gênero	91

4.1.2 Escolaridade e formação acadêmica	92
4.1.3 Informações profissionais	93
4.1.4 Informações sobre a deficiência visual dos entrevistados	94
4.1.4 Classificação conforme legislação	95
4.2 Relacionado ao tema: trabalho	96
4.2.1 Inserção no mercado de trabalho	96
4.2.1.1 Questão 1 – Como foi o seu processo de busca do emprego atual? E dos anteriores?	96
4.2.1.2 Questão 2 – Você recebeu algum tipo de apoio quando foi procurar emprego? Se sim, de que forma foi esse apoio?	99
4.2.2 Acessibilidade, atividades realizadas, mobilidade interna, desafios/barreiras	101
4.2.2.1 Questão 3 – Quanto à acessibilidade ao seu local de trabalho, quais os meios de transporte que você utiliza para chegar? Como acontece o seu deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa?	101
4.2.2.2 Questão 4 – Quais são as atividades que você realiza no seu trabalho? Essas atividades são realizadas apenas dentro das dependências da sua empresa ou você também realiza trabalho externo, por exemplo, visitando clientes?	104
4.2.2.3 Questão 5 – Sua deficiência visual lhe causa alguma dificuldade na realização do seu trabalho?	107
4.2.2.4 Questão 6 – Como você contornou ou lidou com estes problemas ou dificuldades?	113
4.2.2.5 Questão 7 – Quanto a sua mobilidade nas dependências dentro da sua empresa, você encontra alguma dificuldade ao se deslocar? Se sim, quais?	116
4.2.2.6 Questão 8 – Você acredita que em algum momento não foi escolhido para executar uma tarefa devido a sua deficiência visual? Se sim, você poderia citar algum exemplo?	119
4.2.2.7 Questão 9 – A organização em que você trabalha propõe palestras/treinamentos para conscientização dos membros da organização sobre inclusão de PCDs?	121
4.2.2.8 Questão 14 – Você vê alguma diferença na questão de política salarial devido a sua deficiência visual?	125
4.2.2.9 Questão 18 – Você poderia elencar quais os maiores desafios/barreiras a inclusão de PCDs no seu trabalho?	127
4.2.3 Acomodações no ambiente de trabalho	129
4.2.3.1 Questão 10 – Você solicitou ao seu empregador alguma acomodação ou condição adaptativa no seu ambiente de trabalho? Se sim, quais?	129
4.2.3.2 Questão 11 – Você encontrou dificuldades para solicitar essas acomodações ou condições adaptativas para seu ambiente de trabalho? Se sim, quais?	130
4.2.3.3 Questão 12 – Você acha que o custo para adaptar a empresa é um fator considerado para contratação?	133
4.2.3.4 Questão 13 – Você acredita que seus gestores poderiam ter mudado algo no seu trabalho para tornar a execução de suas tarefas mais fáceis? Se sim, você poderia dar alguns exemplos?	137

4.2.4 Conhecimento sobre legislação	139
4.2.4.1 Questão 15 – Você recebeu de sua empresa informações sobre seus direitos como pessoa com deficiência visual?	139
4.2.4.2 Questão 16 – Você conhece alguma legislação sobre os direitos das pessoas com deficiência? Se conhece, o que você pensa sobre essas leis?	141
4.2.4.3 Questão 17 – Você acredita que essas legislações a respeito do mercado de trabalho auxiliam efetivamente na inserção das PCDs visuais nas organizações? Explique por quê.	144
4.3 Relacionado ao tema: tecnologias assistivas	148
4.3.1 Conhecimento e utilização de tecnologias assistivas	148
4.3.1.1 Questão 19 – Qual foi seu primeiro contato com tecnologias assistivas?	148
4.3.1.2 Questão 20 – Quais dessas tecnologias você conhece, ou usa (no trabalho, fora dele, ou em ambas as situações) por favor, aponte-as:	151
4.3.1.3 Questão 21 – Dentre as tecnologias mencionadas, cite as 5 tecnologias assistivas mais utilizadas por você para realização do seu trabalho?	153
4.3.2 Benefícios percebidos com o uso de tecnologias assistivas	155
4.3.2.1 Questão 22 – Em sua opinião, quais os benefícios na utilização das tecnologias assistivas.	155
4.3.3 Barreiras no uso das tecnologias assistivas	158
4.3.3.1 Questão 23 – Você enfrenta dificuldade para adquirir uma ou mais tecnologias assistivas? Se sim, quais?	159
4.3.3.2 Questão 24 – Você enfrentou dificuldade para utilizar uma ou mais dessas tecnologias assistivas? Se sim, quais?	160
4.3.3.3 Questão 27 – Você encontra alguma dificuldade para navegar na internet devido a sites sem acessibilidade?	163
4.3.4 Utilização de smartphones no trabalho	166
4.3.4.1 Questão 25 – Você faz uso de algum aplicativo no seu celular para ajudar a executar atividades no trabalho? Se sim, quais? Como esses aplicativos lhe auxiliam na execução de suas tarefas do trabalho?	167
4.3.4.2 Questão 26 – De uma maneira geral, quais os benefícios da utilização dos smartphones, como tecnologia assistiva?	168
4.4 Pandemia de Covid-19: Impactos atuais e esperados	171
4.4.1 Impacto da covid -19	171
4.4.1.1 Questão 28 – Qual o impacto da pandemia de covid-19 no seu dia a dia?	171
4.4.1.2 Questão 29 – O que mudou na sua rotina de trabalho por causa da pandemia de Covid-19?	175
4.4.1.3 Questão 30 – E depois que a pandemia do covid-19 passar, como você acha que será sua rotina de trabalho?	179
4.5 Quadro geral das categorias e subcategorias de análise	182
5. CONCLUSÃO	189
5.1 Implicações e recomendações	192

5.2 Limitações e sugestões de estudos futuros	194
REFERÊNCIAS	196
ANEXO A - Etiologias da Deficiência Visual	207
ANEXO B – Descrição das Tecnologias Assistivas para PCD Visual	209
ANEXO C – Descrição dos aplicativos de tecnologia móvel para PCD Visual	213
ANEXO D – Descrição dos ampliadores e leitores de tela	214
APÊNDICE A – Roteiro da entrevista	216
APÊNDICE B – Carta de Apresentação	219
APÊNDICE C – Termo De Consentimento Livre E Esclarecido – TCLE	221
APÊNDICE D – Carta de agradecimento	223

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

De acordo com Pacheco e Alves (2007) a maneira pela qual a sociedade trata as pessoas com deficiência (PCDs) é alterada de acordo com os valores morais, religiosos, sociais, éticos e filosóficos praticados por diversas culturas em diferentes momentos históricos. O entendimento desses momentos históricos auxilia na compreensão dos preconceitos e conceitos observados sobre o tema nos dias atuais.

No início do século XX, o conceito predominante de PCDs era baseado no modelo médico. Para esse modelo a deficiência é: “um problema da pessoa, diretamente causada por doença, trauma ou outra condição de saúde, que exige cuidados médicos prestados sob a forma de tratamento individual por profissionais.” (WHO, 2001, p.20).

A partir da década de 1960, o modelo social, um modelo alternativo, alterou a forma de como o conceito de deficiência pode ser entendido. Esse modelo traz que a deficiência é: “[...] causada por aspectos da sociedade que criam dificuldades para as pessoas, incluindo as barreiras físicas, culturais e de atitude, e não por uma deficiência do indivíduo”. (OUD, 2019, p.5)

Diante dessa mudança, começaram a ser criados instrumentos para garantir a inclusão das PCDs na sociedade. Para Darcy, Taylor e Green (2016), a primeira vez que houve o reconhecimento dos direitos das PCDs foi através da Declaração das Nações Unidas no ano de 1975. Posteriormente, no ano de 1990 foi promulgado nos Estados Unidos, o *Americans with Disabilities Act* (ADA - a Lei dos Americanos com Deficiência), que abarca uma variedade de pontos da vida da PCD como: saúde, comunicação, mobilidade, emprego e educação (SANTOS et al., 2016).

O marco do ordenamento jurídico brasileiro foi a publicação da lei n.º 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI). Essa lei é “destinada a assegurar e a promover, condições de igualdade, os exercícios dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.” (BRASIL, 2015). A LBI, traz no seu artigo 2.º a definição legal de PCD:

Aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015).

Segundo a Organização das Nações Unidas para a educação, a Ciência e a Cultura – UNESCO (2014) existem nove classificações de deficiência, são elas: surdez/deficiência

auditiva, dano cerebral, cegueira/deficiência visual, déficit de atenção, distúrbios clínicos, deficiência física, distúrbios psiquiátricos, distúrbios de fala e distúrbios de aprendizagem. Dentre as deficiências citadas, os autores Bhowrick e Hazarika (2017) destacam que o sentido da visão é extremamente importante para os humanos e sua perda afeta atividades do cotidiano, (atividades instrumentais rotineiras); dificultando a qualidade de vida do indivíduo, as relações pessoais e a carreira.

De acordo com o *Center for Disease Control and Prevention* (CDC - Centro de Controle e Prevenção de Doenças), a deficiência visual é uma limitação do sistema de visão que não consegue ser corrigido; podendo ocasionar perda de acuidade visual, dificuldade de percepção, visão dupla, incapacidade de enxergar à luz, ou uma união de todas essas dificuldades, por sua vez, a pessoa totalmente cega não possui nem a percepção luminosa, nem de forma (YUAN et al., 2019). Ainda conforme a Classificação Internacional de Doenças (CID-11), a deficiência visual refere-se a déficits na capacidade da pessoa de realizar atividades da vida diária relacionadas à visão, tais como: leitura, orientação e mobilidade, e outras tarefas.” (WHO, 2019).

Cabe ressaltar que as pessoas com deficiência visual sofrem diversas dificuldades, podendo necessitar de ajuda para realizar suas atividades rotineiras. Essas dificuldades podem estar relacionadas com a aprendizagem, mobilidade, comunicação, acarretando prejuízos no desempenho em atividades efetuadas no trabalho, na escola ou em casa (CRUZ et al., 2015). Corroborando com esse pensamento, a OMS destaca que diversos fatores podem influenciar na vida de uma pessoa com deficiência visual como, por exemplo, disponibilidade de tratamento de reabilitação, problemas com informações inacessíveis, questões relacionadas ao transporte, além de acesso às intervenções de prevenção, isto é, cuidado com aspectos ambientais, tais como: medidas para evitar doenças passíveis de prevenção, saneamento básico, acesso à água potável, segurança no local de trabalho, entre outros, fatores que são capazes de diminuir a incidência de problemas de saúde que podem vir a causar a deficiência (OMS, 2012; WHO, 2018).

A deficiência visual pode ser tanto adquirida quanto congênita. Ou seja, o evento que causou a perda da visão pode ter ocorrido no decorrer da formação da pessoa no útero materno, no nascimento ou em episódios ao longo da vida (CAMPANA, 2017). Segundo a WHO (2018) as principais causas de deficiência visual são: erros de refração não corrigidos, catarata, degeneração macular relacionada à idade, glaucoma, retinopatia diabética, opacidade da córnea e tracoma.

Uma das maiores dificuldades para as pessoas com deficiência é o seu ambiente de trabalho. Para Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2013), com relação às oportunidades de ingresso no mercado de trabalho é observada grande discrepância entre pessoas com e sem deficiência. Cavanagh et al. (2017) citam estimativas da OMS da existência de 1 bilhão de pessoas que possuem alguma forma de deficiência em todo o mundo, os quais cerca de 15,6% estão em idade para trabalhar. Outro estudo efetuado pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) revelou que em 27 países, a taxa média de emprego de pessoas sem deficiência chega a 75%, já a taxa média de emprego de PCD é pouco mais da metade deste valor, chegando a 44% (OMS, 2012). Citando um estudo análogo, em 2017, no Reino Unido a taxa de emprego de pessoas com deficiência era de 49,2%, já para as pessoas sem deficiência era de 80,6% (KPMG, 2018).

Relatórios revelam que nos países desenvolvidos ocorre uma variação na taxa de emprego para PCD visual de 37% a 47% nos EUA, em torno de 42% na Austrália, chegando a 73,6% no Canadá (ARGYROPOULOS; PAPADIMITRIOU, 2019). Entretanto, em países em desenvolvimento esse cenário é mais agravante. Segundo Wolffe, Ajuwon e Kelly (2013) as taxas de desemprego para PCD visual ou cegas giram em torno de 90 a 100%. Mesmo havendo leis voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda há diversas barreiras a serem superadas.

Os obstáculos no processo de inclusão são diversos tais como: discriminação, segregação no ambiente profissional, falta de conhecimento da capacidade do indivíduo, falta de adequações das condições e práticas de trabalho nas empresas, não conhecimento dos funcionários da empresa a respeito do que seja deficiência (CARVALHO MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015). Outro estudo realizado pela I.social, uma empresa de consultoria com foco na inclusão, indicou como principais dificuldades para recrutamento e seleção de pessoas com deficiência: falta de acessibilidade nas empresas, baixa qualificação dos profissionais, dificuldade em estabelecer vagas, falta de banco de currículos confiáveis, resistência dos gestores e a dificuldade de lidar com as PCDs (FIALHO et al., 2017). Tantas barreiras atrapalham o nível de empregabilidade das pessoas com deficiência visual, sendo uma questão muito importante, uma vez que conforme citado por Argyropoulos e Papadimitriou (2019), o trabalho exerce um papel central em suas vidas.

Diante do cenário global, é importante abordar a Pandemia do Covid-19. A pandemia do coronavírus 2019 (COVID-19) causou diversas paralisações econômicas obrigatórias para frear a propagação do vírus, o que ocasionou desemprego em grande escala, aumento da taxa

de pobreza, fome e falta de moradia. Trabalhadores de grupos marginalizados foram afetados de forma desproporcional. (SPRAGUE; RAUB; HEYMANN, 2020)

Conforme dados do Reino Unido, as PCDs constituem 60% de todas as mortes relacionadas ao COVID-19 conhecidas ou informadas (JONES et al., 2020). Complementarmente, Maroto, Pettinicchio e Lukk (2021) relatam que as PCDs, além de estarem em maior risco de desenvolver complicações se contraírem COVID-19, também sofrem com barreiras no mercado de trabalho, campo em que a pandemia global de saúde teve efeitos devastadores.

Frisa-se que diversos estudos acadêmicos já comprovaram que com acomodações razoáveis, as pessoas com deficiência são qualificadas para efetuar muitas das tarefas que pessoas sem deficiência executam (BURGSTAHLER; LADNER, 2007; HARTNETT et al., 2011; LUNSFORD; DOLISON, 2019). Tal fato pode ajudar a diminuir o preconceito e a discriminação com relação à PCD visual, além de mitigar essas barreiras do mercado de trabalho.

Atualmente pessoas com deficiência visual podem atuar em diversas profissões, tais como: advogado, administrador, assistente administrativo, analista de orçamento e financeiro, assessor jurídico, contador, especialista tributário, desenvolvedor de software, entre outras profissões (SATHYASSELAN, 2016; ARGYROPOULOS; PAPADIMITRIOU, 2019). Essa realidade pode ajudar na mudança da mentalidade dos empregadores, que segundo Duff e Ferguson (2011a) associavam “deficientes” com desemprego ou subempregos. Embora estudos acadêmicos comprovem que PCDs são qualificadas para executar atividades tão bem quanto pessoas sem deficiência, há estudos que demonstraram barreiras para o exercício da atividade profissional por PCD.

Um estudo produzido por Harpur (2014) teve a intenção de mapear a conduta de 28 advogados e defensores para saber como lidam com a discriminação em virtude de sua deficiência. Essa Pesquisa foi realizada através de entrevistas semiestruturadas com profissionais que atuam na Austrália, Reino Unido e EUA. O autor identificou diversas barreiras sofridas por esses profissionais na sua atuação, são elas: físicas, digitais, atitudinais e de acesso a serviços essenciais. (HARPUR, 2014)

O mesmo fenômeno se observa com os profissionais da contabilidade. Mesmo com o advento de legislações conscientizando a respeito das questões da deficiência e emprego, o

tema, deficiência, na área contábil ainda permanece relativamente inexplorado (DUFF; FERGUSON; GILMORE, 2007b; DUFF; FERGUSON, 2011b).

Vale destacar que independentemente da existência de legislações que protegem os direitos essenciais das PCDs, existem fatores que dificultam a relação entre as PCDs e a profissão contábil. De acordo com Lodh e Nandy (2017), há indicativos que mesmo com a política de incentivo das universidades para pessoas com deficiência prosseguir no ensino superior, há um número baixo na procura desses estudantes pela área contábil. Além disso, a literatura na área evidencia que PCDs sofrem com tratamento diferenciado quanto a políticas salariais e com relação a pouco suporte quando comparado com pessoas sem deficiência (LODH; NANDY, 2017). Existem indícios de que tal discriminação influencie tanto a escolha do curso superior quanto na forma de atuação das pessoas com deficiência na área contábil.

Outro ponto a ser destacado é referente ao estudo que apontou os dois campos de atuação mais populares entre os contadores com deficiência: o trabalho autônomo por permitir maior individualidade e o trabalho na área fiscal por diminuir a necessidade de viagens (DUFF; FERGUSON, 2011a). Os autores complementam “que a profissão contábil, como um todo, é relativamente inativa em lidar com questões de deficiência” (DUFF; FERGUNSON, 2011a, p.09).

Essa inércia ocasiona diversas barreiras significativas para acesso ao emprego na área contábil. Duff e Ferguson (2011a) relatam diversas barreiras organizacionais e individuais, tais como: falta de compreensão e consulta sobre as necessidades da pessoa, visões estereotipadas da deficiência, problemas de mobilidade que limitam as oportunidades de promoção.

No estudo efetuado por Duff e Ferguson (2011b), realizado no Reino Unido com doze PCDs que trabalham na área contábil, houve o intuito de investigar a socialização dos profissionais de contabilidade com deficiência e seus empregos. Os autores identificaram que mesmo a PCD com inúmeras qualificações tem uma grande dificuldade em conseguir trabalho, pois há uma enorme resistência na contratação de PCDs para áreas profissionais. (DUFF; FERGUSON, 2011b)

Nesse contexto, um recurso que pode contribuir para diminuir ou até eliminar essas barreiras são as tecnologias assistivas, que podem ser definidas como:

Uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (BRASIL, 2009, p.10).

Conforme Bhowrick e Hazarika (2017), o campo da Tecnologia Assistiva é habitualmente apontado como tecnologia voltada para pessoas com algum tipo de deficiência, e é uma área da ciência que se amplia de forma acelerada, devido à necessidade de conhecimento interdisciplinar. O tema é tão relevante que faz parte do Plano de Ação 2014 - 2021 da WHO que é desenvolvido em torno de três segmentos: remover as barreiras e melhorar o acesso a serviços e programas de saúde; fortalecer e ampliar a reabilitação, tecnologia assistiva, assistência e serviços de apoio a comunidade; fortalecer a coleta de dados sobre a deficiência e apoiar as pesquisas e serviços relacionados ao tema (WHO, 2015).

As tecnologias assistivas possibilitam superar diversas barreiras de infraestrutura, sociais, físicas, e de acessibilidade à independência, permitindo as PCDS viver uma vida ativa, produtiva e independente em igualdade com os demais membros da sociedade (Bhowrick e Hazarika, 2017). Pesquisas mostram que várias barreiras relacionadas ao trabalho podem ser superadas com a utilização de tecnologias assistivas (SAUER; PARKS; HEYN, 2010; BABU; HEATH, 2017).

O estudo realizado por Sauer, Parks e Heyn (2010) teve como objetivo analisar o uso das tecnologias assistivas por indivíduos com deficiências cognitivas no local de trabalho. A pesquisa foi elaborada através de uma revisão sistemática utilizando as seguintes bases de dados eletrônicas: ERIC, CINHALL, PUBMED e Web of Science. A amostra da revisão totalizou nove artigos. Um dos resultados do estudo apontou que oito dos nove artigos incentivam o emprego de tecnologias assistivas no local de trabalho, ademais os autores relataram maior independência e precisão na execução das tarefas após a implementação dessas ferramentas. (SAUER; PARKS; HEYN, 2010)

No entanto, também existem dificuldades para utilização dessas tecnologias assistivas. Outro trabalho efetuado na Austrália teve como objetivo verificar o uso das tecnologias assistivas pelas PCDs visuais e os desafios enfrentados no processo de adoção dos dispositivos. A pesquisa foi efetuada através de entrevistas com cinco participantes. Algumas barreiras reveladas no trabalho são: problemas de softwares, pois existem alguns estilos e formatos que são incompatíveis com os leitores de tela; incompatibilidade entre os leitores de tela e o principal programa utilizado por esses profissionais; fazer os colegas de trabalho entenderem as limitações das tecnologias assistivas. (WAHIDIN; WAYCOTT; BAKER, 2018)

Outras barreiras são: preço elevado, conteúdo digital inacessível, PCDs escolhem não adotar a tecnologia por falta de funcionalidade adequada ou por atrair atenção social

estigmatizada, identificando-os como menos capazes (SHINOHARA; WOBROCK, 2011; BRANHAM; KANE, 2015; UNITED NATIONS, 2018).

1.2 Problemas de pesquisa

Diante do exposto, o presente estudo se propõe a responder as três questões abaixo a partir da perspectiva dos profissionais com deficiência visual:

Quais são as dificuldades para inserção de PCDs visuais no mercado de trabalho na área contábil-financeira?

Qual o papel das tecnologias assistivas para o profissional da área contábil-financeira com deficiência visual no exercício de sua função?

Quais os benefícios percebidos e quais as dificuldades encontradas na utilização dessas tecnologias?

1.3 Objetivos da pesquisa

1.3.1 O objetivo geral

Descrever a percepção dos profissionais da área contábil-financeira com deficiência visual quanto a inserção no mercado de trabalho, e o emprego das tecnologias assistivas no exercício de sua função.

1.3.2 Os objetivos específicos

- a) Descrever dificuldades da inserção desse profissional no mercado de trabalho atual, segundo sua própria percepção;
- b) Caracterizar as barreiras do local de trabalho;
- c) Verificar as acomodações mais fornecidas e as barreiras para sua solicitação;
- d) Observar o conhecimento sobre legislações a respeito das PCDs;
- e) Identificar na sua atuação profissional quais os benefícios adicionados ou, dificuldades diminuídas ou eliminadas, com o uso das tecnologias assistivas; assim como, identificar as tecnologias assistivas mais utilizadas.
- f) Levantar quais as barreiras sofridas pelos profissionais da área para adquirir ou utilizar uma tecnologia assistiva;
- g) Evidenciar o impacto da pandemia do COVID-19 sobre a vida cotidiana e laboral desses profissionais.

1.4 Relevância

Santos e Wechsler (2018) citam dados da OMS apontando que 15% da população global possui alguma forma de deficiência, esse percentual equivale a mais de um bilhão de pessoas. Sendo que em torno de 70% dessas pessoas vivem em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento (SANTOS; WECHSLER, 2018).

De acordo com Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) há mais de 45,6 milhões de brasileiros, cerca de 23,9% da população, com algum tipo de deficiência, sendo que dentre as deficiências encontradas na população nacional, a deficiência visual é a mais presente, com cerca de 18,6% (IBGE,2010). Esses percentuais revelam a importância de estudos a respeito dessa temática.

É importante ressaltar que em 2018, o IBGE modificou a linha de corte utilizada no Censo de 2010, na presente nota técnica o instituto considerou o modelo sugerido pelo Grupo de Washington. Esse modelo reduziu drasticamente o número de PCDs, o qual correspondia 23,9% da população, passando para 6,7% do total da população registrada pelo Censo Demográfico 2010. O impacto foi mais intenso no número de PCDs visuais que continua sendo a deficiência mais presente, no entanto, seu percentual caiu de 18,8% para 3,4%. (IBGE, 2018)

Todavia, é importante destacar que apenas 17% das pessoas nascem com algum tipo de deficiência. Isto é, na maioria das vezes esses indivíduos adquirem a deficiência, no decorrer da vida, em muitos casos isso ocorre enquanto trabalham. Com a idade de aposentadoria aumentando e o envelhecimento da sociedade, esse fato pode se tornar ainda mais comum. Se as empresas não abordarem essas tendências correm o risco de perder conhecimentos e habilidades valiosas das suas forças de trabalho. (KPMG,2018)

Outro ponto a ressaltar é que segundo Ashraf et al. (2016), PCDs sofrem significativas desigualdades nas políticas salariais, devido à percepção de falta de capacidade e de acomodações razoáveis no emprego. Para a formação de uma sociedade mais justa e igualitária é primordial ter igualdade de oportunidades para todos os seus membros, promovendo a inclusão das PCDs no mercado de trabalho o que contribui para o desenvolvimento do país (GONÇALVES; GARCIA, 2018). Além disso, Pereira e Passerino (2012, p.2) destacam “a relevância de pesquisas que se preocupem com adaptações tecnológicas no ambiente de trabalho como importante alternativa para a contratação de trabalhadores com deficiência nas organizações”.

Entretanto, para Ashraf et al. (2016) são insuficientes os estudos a respeito das tecnologias de informação para pessoas com deficiência e o seu efeito no mercado de trabalho. Os autores complementam que no campo acadêmico é pouco documentado o emprego de tecnologias de informação para deficientes visuais.

No Brasil, se comparado com países como Canadá, Reino Unido e os Estados Unidos, as pesquisas direcionadas a compreensão das condições econômicas, sociais, culturais e políticas a respeito de pessoas com deficiência ainda são escassas (SANTOS; WECHSLER, 2018).

Adicionalmente, do ponto de vista da contabilidade, a literatura revela que diversos grupos são marginalizados no emprego contábil, por sua raça ou gênero (DUFF; FERGUSON, 2011a). Esses autores complementam que aspectos vinculados a profissão contábil e a deficiência encontram-se desconhecidos.

Outro ponto importante é que embora haja leis a respeito da inclusão de PCDs no mercado de trabalho, lei n.º 8.112/90 e lei n.º 8.213/91, a quantidade de vagas preenchidas por essas pessoas ainda estão abaixo do previsto nessas legislações (GARCIA OLIVEIRA et al., 2017). Segundo Carvalho Maia e Carvalho-Freitas (2015) ainda há dificuldade para o cumprimento das leis voltadas para as PCDs. Tais relatos mostram que as empresas ainda possuem dificuldades de incluir essas pessoas no mercado de trabalho. O presente estudo contribui no sentido de auxiliar as empresas na inclusão das PCDs no mercado de trabalho contábil.

Em resumo, a relevância para realização deste trabalho consiste em evidenciar a problemática dos profissionais com deficiência visual que atuam na área contábil-financeira, demonstrando a dificuldade da inserção desse profissional no mercado de trabalho e como a tecnologia assistiva poderia facilitar sua vida no ambiente profissional, permitindo que ele se desenvolva cada vez mais.

Esse estudo também pretende contribuir para reduzir uma lacuna na literatura contábil brasileira, pois não foi identificado nenhum estudo dando voz aos contadores com deficiência visual dentro de um contexto de tecnologia assistiva e no ambiente profissional.

1.5 Estrutura do trabalho

O presente estudo está organizado em cinco capítulos, estruturados da seguinte forma: o Capítulo 1 apresenta a introdução, contendo uma breve contextualização do tema do estudo,

as questões de pesquisa, os objetivos gerais e específicos, a justificativa e a relevância do trabalho; posteriormente,

O Capítulo 2 – com a exposição do Referencial Teórico, aborda aspectos históricos sobre deficiência e modelos teóricos de deficiência, trazendo um breve panorama a respeito das legislações internacionais e nacional sobre o tema. Em seguida, apresenta conceitos e classificações a respeito da deficiência visual, discute aspectos do mercado de trabalho para PCDs, especialmente o contábil, e logo após versa sobre tecnologias assistivas, suas classificações, legislações, vantagens e barreiras com relação à sua utilização. Por fim, o capítulo discorre sobre o impacto da pandemia de COVID-19 na vida e no trabalho das PCDs, e se encerra com um tópico a respeito de estudos anteriores sobre o tema.

Por sua vez, o Capítulo 3 – contém os procedimentos metodológicos, expondo a caracterização da pesquisa, seleção dos entrevistados, procedimentos e instrumentos de coleta de dados, roteiro de entrevista e técnicas de análise de dados.

Já o Capítulo 4 – fornece a apresentação e análise dos resultados contendo: 1) dados do perfil da amostra – idade, gênero, nível de escolaridade, formação acadêmica, informações profissionais, informações clínicas, classificação da deficiência conforme legislação; 2) resultados relacionados ao tema trabalho: inserção no mercado de trabalho, acessibilidade, atividades realizadas, mobilidade interna, desafios/barreiras, acomodações no ambiente de trabalho, conhecimento sobre legislação; 3) resultados relacionados ao tema tecnologias assistivas: conhecimento e utilização de tecnologias assistivas, benefícios percebidos com o uso de tecnologias assistivas, barreiras no uso das tecnologias assistivas, utilização de smartphones no trabalho. O quarto e último tema abordado são os impactos da Pandemia de COVID-19. Por fim, o Capítulo 5 – traz as considerações finais e as sugestões para estudos futuros.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O propósito desse capítulo é fornecer o suporte teórico-empírico para o desenvolvimento do presente estudo, apresentando a discussão acerca dos principais tópicos associados à inclusão das PCDs no mercado de trabalho, em especial o mercado contábil-financeiro. Os tópicos abordados nesse capítulo são: deficiência, deficiência visual, mercado de trabalho para PCDs, contabilidade e deficiência, tecnologias assistivas, Covid-19 e Pessoas com deficiência, por último, estudos anteriores.

2.1 Deficiência

2.1.1 Aspectos Históricos e Modelos

É importante conhecer o processo histórico sobre a deficiência e as diversas maneiras que o assunto foi abordado, ao longo dos anos, para entender as dificuldades atuais e buscar formas de facilitar a inserção social das PCDs de maneira mais eficaz (BORGNETH et al., 2017). Pacheco e Alves (2007) reforçam esse pensamento, afirmando que o entendimento das diversas fases da evolução histórica do conceito de deficiência é necessário para compreender os conceitos e preconceitos de hoje.

O trajeto histórico do conceito de deficiência não foi linear, único e homogêneo, pois, a forma como as PCDs eram vistas se modificava, num mesmo período, de um lugar para outro (GARCIA; MAIA, 2012; BORGNETH et al., 2017). O quadro 1 apresenta alguns marcos dessa temática desde a Pré-história até a Idade Média, onde se pode observar sociedades que abandonavam as PCDs por questões sociais, por aspectos religiosos e até por motivos estratégicos da nação.

Quadro 1 - Deficiência: Marcos Históricos

Período	Características
História antiga	As crianças com deficiência morriam prematuramente e/ou eram abandonadas para morrer.
	As pessoas com deficiência viviam em todas as castas sociais.

Antigo Egito	Conhecido como terra dos cegos, devido à escrita nos papiros, que causavam infecção nos olhos, que levava à cegueira.
	Há registros de pessoas pequenas (nanismo) que tocavam nas festas de altos funcionários, recebendo honrarias e funerais dignos.
	No templo da deusa Astarte foi encontrada uma Estela Votiva que tem grafado um egípcio de destaque social com uma deficiência em um dos pés, mas desenvolvia suas atividades como uma pessoa sem deficiência. A obra de arte denominada “Estela Votiva”, originária de Memphis, é exibida no Museu de Copenhague, Dinamarca.
Grécia	No livro “A República” de Platão, há registros de que as pessoas “disformes” deveriam ser abandonadas em locais pobres, onde teriam a possibilidade de serem acolhidas, ou atiradas de penhascos para morrerem.
	Na obra “A Política”, Aristóteles propõe uma lei para assegurar que nenhuma criança “disforme” pudesse ser criada, para evitar que existissem em excesso.
Esparta	De acordo com a cultura espartana, só as pessoas saudáveis poderiam ser treinadas para integrarem os exércitos. Assim, as crianças que nasciam com deficiência eram eliminadas da sociedade.
Roma	As leis romanas permitiam aos pais afogar seus filhos que nasciam com deformidades, o que nem sempre ocorria. Não raro eram abandonados em cestos nos rios e quando sobreviviam passavam a pedir esmolas, explorados por outras pessoas, ou exibiam sua condição em circos.
	Estudos históricos revelam que pelo menos dois imperadores tinham deformidade nos pés.
	Os soldados que voltavam das guerras com alguma mutilação passaram a ser atendidos em condições muito precárias.
	Com o surgimento do cristianismo as práticas de matar os filhos com deficiência foram combatidas e surgiram os primeiros locais onde se atendia a população caritativamente.
	O novo testamento mostra diversas passagens nas quais estão presentes coxos, cegos e pessoas com doenças diversas.

Alexandria	Há registros da história de um filósofo que ficou cego aos cinco anos, tendo continuado seus estudos e até gravado um alfabeto em madeira.
Idade Média	Período marcado por precárias condições de vida, durante o qual as pessoas com deformidades teriam recebido castigos divinos, sendo ridicularizadas pela sociedade.
	No ano de 1200 foi fundado o primeiro hospital para pessoas cegas, devido ao fato de muitos cavaleiros terem tido seus olhos vazados durante a 7ª cruzada.
	A obra literária “O corcunda de Notre Dame ” retrata o abandono ao qual eram relegadas as pessoas com deformidades.
	Pesquisas encontraram uma cadeira de rodas em um sarcófago, supostamente construída nos anos 500 d.C., na China

Fonte: ALCANTARA (2018).

A partir do século XVIII com a Revolução Industrial houve uma necessidade de aumentar a mão de obra para a produção. Nessa fase houve uma responsabilidade pública pelas necessidades das PCDs, já que estes eram classificados como potencialmente habilitados para efetuar atividades nas fábricas. (PACHECO; ALVES, 2007) No século XIX é criada uma atenção especializada para as PCDs com abrigos e hospitais. Com o advento das guerras mundiais, no século XX, tais eventos geraram diversas PCDs, o que ocasionou uma mudança no tratamento dado a estas. Esse período caracterizou o modelo médico da deficiência. (SILVA; LEITÃO; DIAS, 2016)

Para esse modelo a deficiência é: “um problema da pessoa, diretamente causada por doença, trauma ou outra condição de saúde, que exige cuidados médicos prestados sob a forma de tratamento individual por profissionais.” (WHO et al., 2001, p.20). Ou seja, o modelo médico considera o diagnóstico e a solução para a deficiência de acordo com o conhecimento médico (DUFF; FERGUSON; GILMORE, 2007b). Tal modelo visa um tratamento voltado para eliminar a causa ou consertar a deficiência (HAEGELE; HODGE, 2016).

No decorrer da década de 1960, ocorrem movimentos sociais a respeito de sexualidade, gênero, raça e deficiência com questionamentos a respeito dos desequilíbrios de poder, conhecimento e direitos do Estado. No início dos anos 80, um acadêmico do Reino Unido desenvolveu o modelo social de deficiência. Ao retirar o foco da deficiência de uma análise patológica interna e individual para um ambiente social e externo (JACKSON, 2018). Isto é, “o modelo social se concentra nas barreiras físicas, intelectuais ou atitudinais na sociedade que

incapacitam pessoas com deficiência” (DUFF; FERGUNSON, 2011b, p.3). Na visão dos autores Duff, Ferguson e Gilmore (2007b, p.6) “em resumo, a teoria da deficiência é tipicamente caracterizada por duas abordagens: a médica (biológica) e o modelo social (emancipatório)”.

No entanto, há uma terceira abordagem, a Interacionista. Esse modelo “sugere que a deficiência é um aspecto da diversidade humana e, portanto, surge da interação de fatores individuais e ambientais” (ARDUIN, 2015, p.10). Essa abordagem procura incorporar os aspectos tanto do modelo médico, quanto do social, procurando evitar as respectivas deficiências de cada modelo. Ou seja, esse modelo entende que as deficiências são ocasionadas por uma combinação de fatores ambientais e biológicos (NATHAN; BROWN, 2018). Para os autores, “os interacionistas adotam posição mais equilibrada, segundo a qual as características são produzidas pelos dois conjuntos de fatores” (NATHAN; BROWN, 2018, p.5).

2.1.2 Breve Panorama das legislações internacionais e nacional

Isto posto, com essas mudanças de conceitos e movimentos sociais buscando um tratamento mais igualitário para as PCDs, mecanismos vão sendo criados para assegurar a inclusão dessas pessoas. Em 1975, as Nações Unidas colocaram através de uma declaração, pela primeira vez, o reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência (DARCY; TAYLOR; GREEN, 2016). É preciso destacar mais dois eventos mundiais que ocasionaram os documentos subsequentes: a Declaração de Jomtien, em 1990, na Tailândia, e a Declaração de Salamanca, em 1994, na Espanha. As Nações Unidas relataram que de 1983 a 1992 foi a Década das Pessoas com deficiência, nessa década, muitos Estados-Membros tiveram a iniciativa de abordar aspectos específicos das questões relacionadas à deficiência (DARCY; TAYLOR; GREEN, 2011).

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA - EUA

O Americans with Disabilities Act (ADA - Lei dos Americanos com deficiência) foi promulgada em 1990. Essa Lei proíbe a discriminação contra PCDs nas atividades cotidianas. A ADA foi a primeira legislação mais ampla que tratava dos direitos civis das PCDs nos EUA (LESLIE, 2018). Essa norma é estruturada em cinco capítulos que tratam dos direitos dos PCDs em diversos aspectos dentro da sociedade, são eles: emprego, serviços públicos, não discriminação em acomodações públicas e propriedades privadas, requisitos para telecomunicações e o último abarca disposições diversas.

Segundo Lunsford e Dolison (2019, p.1), a ADA caracteriza uma deficiência como: “um transtorno mental ou físico que interfere em uma grande atividade de vida, ou função do corpo”. Essa definição é mais abrangente do que a anterior trazida pelo Rehabilitation Act – Lei de Reabilitação, de 1973. Não obstante, a ADA ter trazido uma maior proteção dos direitos civis para os americanos com deficiência, diversas decisões jurisprudenciais concluíram que pessoas com deficiências corrigíveis não eram protegidas pela ADA (LESLIE,2018).

Com o intuito de proteger essas pessoas que possuíam deficiências corrigíveis, em 2008, foi assinada pelo presidente Americano George W. Bush a ADA Amendments Act (ADAAA – Lei de Emendas à Lei dos Americanos com deficiência), que trouxe uma proteção para essas pessoas afetadas por decisões judiciais e ainda ampliou a finalidade original de coberturas estabelecidas pela ADA. (LESLIE,2018)

REINO UNIDO

O Disability Discrimination Act (DDA – Lei sobre a Discriminação das Pessoas com Deficiência) foi sancionada em 1995. Essa norma tornou ilegal a discriminação contra PCDs em setores de emprego, serviços e da venda de imóveis (GOODING, 2000). Bell e Heitmueller (2009, p. 2) relatam que essa norma define: “pessoa com deficiência física ou mental que tenha um efeito adverso substancial e de longo prazo na sua capacidade de realizar as atividades normais do cotidiano”. Um dos pontos centrais da norma é a obrigação dos empregadores fazerem ajustes razoáveis. Um ajuste razoável pode ser oferecer horários de trabalho flexíveis, modificação de instalações, entre outras. (DUFF; FERGUNSON; GILMORE, 2007b)

É válido ressaltar alguns pontos dessa definição. De acordo com a norma, longo prazo significa indivíduos que possuem essa deficiência pelo menos durante doze meses ou pelo restante de sua vida, pessoas que possuem deficiência inferior a doze meses, mas que seja provável que aconteça novamente dentro de um período de 12 meses, também são abarcadas pela norma. Já quanto as atividades do cotidiano podem ser encontradas no anexo I da lei, tais como: mobilidade, destreza manual, audição, visão, capacidade de aprender, compreender ou concentrar, entre outras (GOODING, 2000).

AUSTRÁLIA

A Disability Discrimination Act (DDA – Lei sobre a Discriminação das Pessoas com Deficiência) foi promulgada em 1992. Esse documento tem o intuito de proporcionar oportunidade mais justas para as PCDs. Possui o objetivo de abordar as barreiras atitudinais e

físicas que dificultam as PCDs desenvolverem suas capacidades e participarem ativamente em sociedade (PRODUCTIVITY COMMISSION et al., 2004).

A lei australiana traz dois tipos de discriminação: a direta e a indireta. A primeira é caso a pessoa (o discriminador) discrimine outra pessoa (a pessoa discriminada) devido à deficiência, isto é, se o discriminador tratar, ou se propuser tratamento, a pessoa discriminada de forma menos favorável do que o discriminador trataria uma pessoa sem deficiência em circunstâncias que não são materialmente diferentes. Já a maneira indireta acontece quando, por exemplo, uma pessoa (o discriminador) exige que a outra pessoa (a pessoa discriminada), cumpra um requisito ou condição, e devido à deficiência, a pessoa discriminada só pode cumprir tal condição se o discriminador tiver feito ajustes razoáveis, porém, o mesmo não fez e nem se propôs a fazer, tal falta de adaptações pode colocar a PCD em situação de desvantagem. (AUSTRALIAN, 1992)

Destaca-se que, em julho de 2008, um dos primeiros países a ratificar a Convenção das Nações Unidas sobre Direitos das pessoas com deficiência, foi a Austrália. Essa Declaração teve o propósito de buscar construir uma sociedade mais justa, em que as PCDs tenham as mesmas oportunidades que os cidadãos sem deficiência, podendo participar plenamente. (DARCY; TAYLOR; GREEN, 2011)

SUÉCIA

A Discrimination Act (Lei de discriminação) foi sancionada em 2009. O intuito dessa lei é combater a discriminação e promover a igualdade de direitos e oportunidades, independentemente do sexo, religião ou outra crença, orientação sexual, idade, identidade, etnia, expressão transgênero ou deficiência. A norma está dividida em seis capítulos que abordam respectivamente: disposições introdutórias, proibição de discriminação, medidas ativas, supervisão, compensação, invalidez e processos judiciais. (SWEDEN, 2009)

Essa Legislação traz em seu escopo a seguinte definição sobre deficiência: “limitação física, mental ou intelectual permanente da capacidade funcional de uma pessoa que, em consequência de uma lesão ou doença existente à nascença, tenha surgido desde então ou possa vir a surgir.” (SWEDEN, 2008, P.3)

Além da promulgação da lei, ao mesmo tempo, foi criada uma nova agência, com a finalidade de supervisionar o seu cumprimento. A referida norma contém proibições de discriminação que se aplicam a áreas como: trabalho, atividades educacionais, reconhecimento profissional, serviços sociais, saúde, emprego público, entre outras. (SWEDEN, 2009)

BRASIL

Segundo Scatolim et al. (2017) a primeira legislação brasileira voltada para PCDs é a lei n.º 4.169 de 04 de dezembro de 1962, que oficializa as convenções Braille para uso na escrita e leitura dos cegos e o código de Contrações e Abreviaturas Braille. Com o advento da Constituição Federal de 1988, as PCDs foram inseridas nas normas constitucionais. Através de diversos capítulos foi assegurado a essas pessoas, direitos sociais e individuais, além de sua inclusão no mercado de trabalho (FIALHO et al., 2017). No quadro 2 apresenta algumas das legislações brasileiras sobre PCD.

Quadro 2 - Legislações Brasileiras sobre PCD

Número da Lei	Data	Ementa
Lei n° 7.853	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.
Lei n° 8.160	24 de outubro de 1991	Dispõe sobre a caracterização de símbolo que permita a identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva.
Lei n° 8.899	29 de junho de 1994	Concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.
Decreto N° 3.298	20 de dezembro de 1999	Regulamenta a Lei N° 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.
Lei n° 10.098	19 de dezembro de 2000	Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.
Decreto N° 3.956	08 de outubro de 2001	Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.
Lei n° 10.436	24 de abril de 2002	Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências.

Lei nº 10.753	30 de outubro de 2003	Institui a Política Nacional do Livro.
Decreto nº 5.626	22 de dezembro de 2005	Regulamenta a Lei Nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras, e o art. 18 da Lei Nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.
Lei nº 11.126	27 de junho de 2005	Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.
Decreto nº 5.904	21 de setembro de 2006	Regulamenta a Lei Nº 11.126, de 27 de junho de 2005, que dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo.
Decreto nº 6214	26 de setembro de 2007	Regulamenta o benefício de prestação continuada da assistência social devido à pessoa com deficiência.

Fonte: adaptado de SCATOLIM (2017).

No ano de 2008, o Brasil ratificou a convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência aprovada em Assembleia geral das Nações Unidas em 2006. Esse documento foi adicionado ao ordenamento jurídico brasileiro, com *status* de emenda constitucional através do decreto 6.949 publicado em 2009. (SANTOS, 2016)

O marco do ordenamento jurídico nacional foi a publicação da lei n.º 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI). Essa lei é “destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, os exercícios dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania” (BRASIL, 2015). A LBI, traz no seu artigo 2.º a definição legal de pessoa com deficiência:

Aquele que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015).

Essa é a definição que será adotada no presente trabalho. Através de seu relatório a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura – UNESCO (2014), elencou nove tipos de deficiência, são elas: surdez/deficiência auditiva, dano cerebral, cegueira/deficiência visual, déficit de atenção, distúrbios clínicos, deficiência física, distúrbios psiquiátricos, distúrbios de fala e distúrbios de aprendizagem. Dentre as deficiências citadas, o

sentido da visão é crucial para os humanos e a sua perda prejudica a execução de atividades instrumentais rotineiras, do cotidiano; impondo obstáculos que afetam a qualidade de vida do indivíduo, as relações pessoais e a carreira (BHOWNICK; HAZARIKA, 2017).

2.2 Deficiência visual

Se comparada com os outros sentidos, ao nível individual, a visão é constantemente mais valorizada. Uma pesquisa efetuada numa empresa norte-americana apontou que quatro em cada cinco adultos julgavam a visão como o sentido mais essencial. (NEVES, 2016)

A Classificação Internacional de Doenças (CID-11) refere-se à deficiência visual como:

Déficits na capacidade da pessoa de realizar atividades da vida diária relacionadas à visão, tais como: leitura, orientação e mobilidade, e outras tarefas. Os escores de deficiência visual refletem o fardo da perda de visão para a pessoa e devem ser avaliados com os dois olhos abertos e com a correção da apresentação (se houver). (WHO, 2019)

Segundo Wahidin, Waycott e Baker (2018), dois elementos são utilizados para determinar a deficiência visual: acuidade visual e campo visual. O primeiro refere-se à habilidade de reconhecer detalhes em um ponto de fixação, geralmente, é medido através da distância. Já o segundo refere-se a extensão fora do ponto de fixação, deve ser medida para cada olho separadamente. (WHO, 2019)

O quadro 3 apresenta a classificação conforme a gravidade do comprometimento da visão.

Quadro 3 - Classificação da Deficiência Visual conforme a CID-10

Categoria		Apresentado a Acuidade Visual à Distância	
		Pior Que	Igual ou Melhor Que
0	Leve ou sem deficiência Visual		6/18
			3/10 (0,3)
			20/70
1	Deficiência Visual Moderada	6/18	6/60
		3/10 (0,3)	1/10 (0,1)
		20/70	20/200
2	Deficiência visual severa	6/60	3/60
		1/10 (0,1)	1/20 (0,05)
		20/200	20/400

3	Cegueira	3/60	1/60*
		1/20 (0,05)	1/50 (0,02)
		20/400	5/300 (20/1200)
4	Cegueira	1/60*	Percepção de Luz
		1/50 (0,02)	
		5/300 (20/1200)	
5	Cegueira	Sem Percepção de Luz	
9		Indeterminado ou não especificado	
		* Ou contagem de dedos até um metro	

Fonte: Adaptado de WHO (2016)

Logo conforme quadro anterior, a categoria 0 é utilizada para deficiência leve ou sem deficiência visual, categoria 1 para moderada, categoria 2 para grave, categorias 3, 4 e 5 representam a cegueira, por fim, a categoria 9 para as deficiências visuais não qualificadas. Para Neves (2016), uma visão normal é relacionada a uma pessoa com acuidade visual 6/6. Sendo que o primeiro número aponta à distância máxima que a pessoa é capaz de enxergar nitidamente um objeto e o segundo representa a distância que uma pessoa com visão normal é capaz de observar o mesmo objeto. A título de exemplo, uma pessoa com Acuidade visual 6/60, representa que uma pessoa é capaz de enxergar claramente, a uma distância de até 6 metros, um objeto que uma pessoa com visão normal conseguiria ver a 60 metros.

Por sua vez, no que tange a legislação brasileira, a classificação da deficiência visual é definida conforme o decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004 estipula no seu artigo 5º, parágrafo 1º, inciso 1, letra C que PCD visual é aquele com:

Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. (BRASIL, 2004, p.3)

Ademais, é importante salientar que no ordenamento jurídico brasileiro a pessoa monocular também é considerada PCD visual, conforme a Lei 8.406/2019. A segundo esse

dispositivo jurídico no seu artigo primeiro diz que “A visão monocular fica classificada como deficiência visual para todos os efeitos legais”. (RIO DE JANEIRO, 2019)

Segundo a WHO (2018), as principais causas de deficiência visual são: erros de refração não corrigidos, catarata, degeneração macular relacionada à idade, glaucoma, retinopatia diabética, opacidade da córnea e tracoma. O ANEXO A traz uma breve explicação de cada patologia.

De acordo com dados da WHO (2018), estima-se que haja em torno de um bilhão de pessoas que vivem com algum tipo de deficiência visual. A entidade ressalta que o crescimento populacional e o envelhecimento são fatores que aumentam o risco de que mais pessoas adquiram deficiência Visual.

No Brasil, a deficiência visual é a deficiência mais presente, com cerca de 18,6%. Sendo em torno de meio milhão de pessoas incapazes de enxergar, pouco mais de seis milhões possuem baixa visão e outros vinte e nove milhões que declararam possuir algum impedimento para enxergar (IBGE, 2010). Embora representem significativa parcela da população brasileira as PCDs sofrem com diversos obstáculos. Um dos principais deles é o ingresso no mercado de trabalho. É importante lembrar que após a modificação de critério efetuado pelo IBGE na linha de corte utilizada no Censo de 2010, a partir da nota técnica 01/2018, o percentual caiu, drasticamente, de 18,8 para 3,4%, esse novo modelo de classificação foi sugerido pelo grupo de Washington, isso ocasionou um grande impacto no número de PCDs visuais, porém continuam sendo a deficiência mais presente no Brasil. Esse número representa significativa parcela da população brasileira que possui deficiência e sofrem com diversos obstáculos. Um dos principais deles é o ingresso no mercado de trabalho.

2.2.1 Diferentes formas de enxergar

Antes de abordar os obstáculos existentes no mercado de trabalho, é importante ilustrar como são as formas de enxergar da pessoa com baixa visão. Essa seção tem o intuito de evidenciar como é a realidade de pessoas que possuem baixa visão, a partir de sua perspectiva com deficiência visual. De acordo com Faye (1985) existe três grupos de sujeitos, levando em conta a sua percepção visual vinculada à patologia e à funcionalidade, propondo recursos a serem utilizados.

O primeiro grupo abarca as patologias que afetam a transparência do globo ocular. As principais causas são: ceratocone, lesões e opacidades corneais, catarata, opacidade vítreas e

irregularidade no filme lacrimal (SAMPAIO et al., 2009). De acordo com o autor os recursos recomendados são: melhora do contraste, controle da iluminação e correção óptica adequada.

A figura X para representa como é a visão desse primeiro grupo.

Figura 1 - Visão do Grupo 1

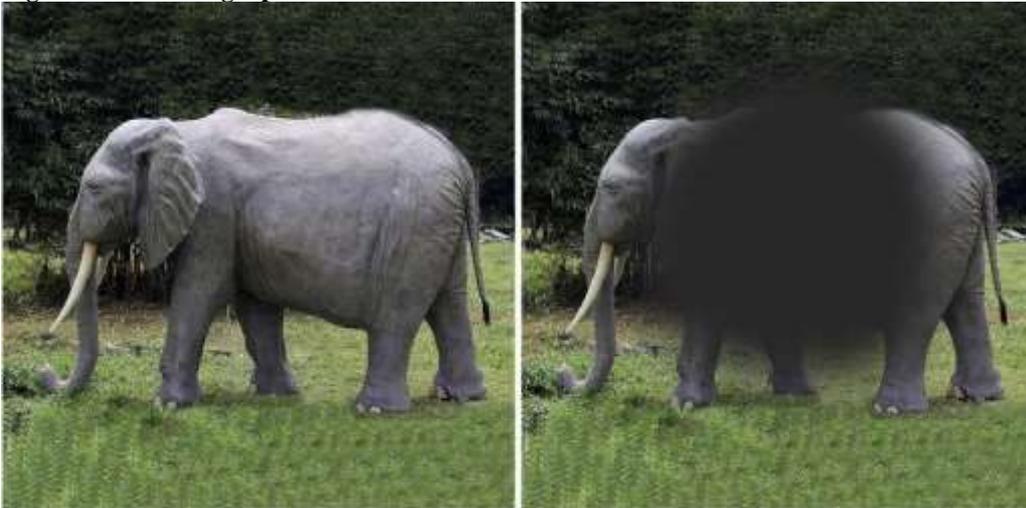


Fonte: SAMPAIO et al. (2009).

Por sua vez, o grupo 2 estão sujeitos a comprometimento de campo visual central (FAYE,1985). As principais causas são: distrofias de cones, doença de Stargardt, lesões das vias ópticas, retinocoroidites maculares e degeneração macular relacionada à idade (SAMPAIO et al., 2009). Os autores complementam que nesta situação a alteração funcional vai levar em consideração o nível do envolvimento macular, desde leve distorção de imagem, até uma mancha central densa no meio da visão.

A figura x representa como é a visão do segundo grupo:

Figura 2 - Visão do grupo 2

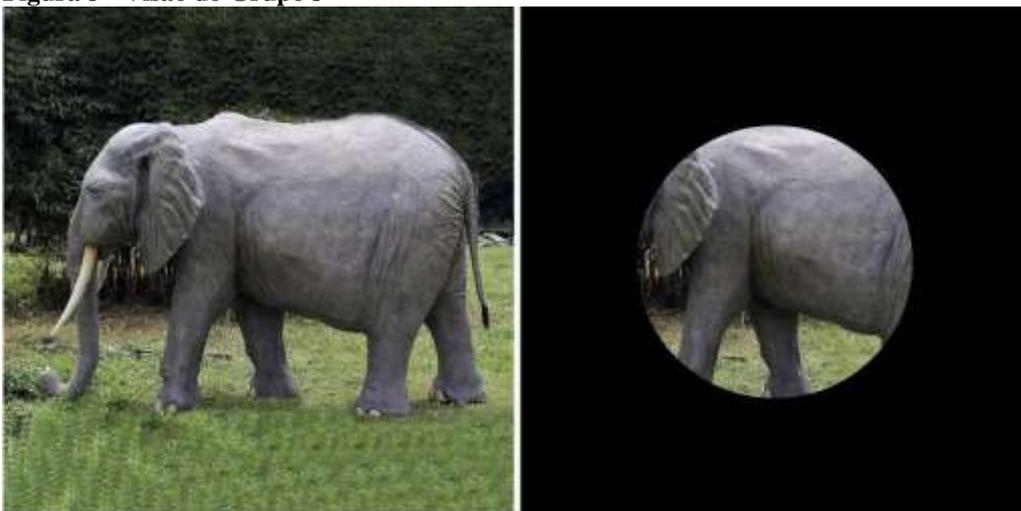


Fonte: SAMPAIO et al. (2009).

Por fim, o terceiro grupo está relacionado aos defeitos de campo visual periférico. As principais causas: doenças neurológicas, casos avançados de glaucoma, retinose pigmentar, e casos de retina após fotocoagulação (como diabetes) (SAMPAIO et al., 2009). Os autores afirmam que as características deste grupo é a diminuição das respostas visuais no momento em que houver pouca iluminação, causando dificuldade de orientação e mobilidade, assim como, localização de objetos.

A figura x representa como é a visão do segundo grupo

Figura 3 - Visão do Grupo 3

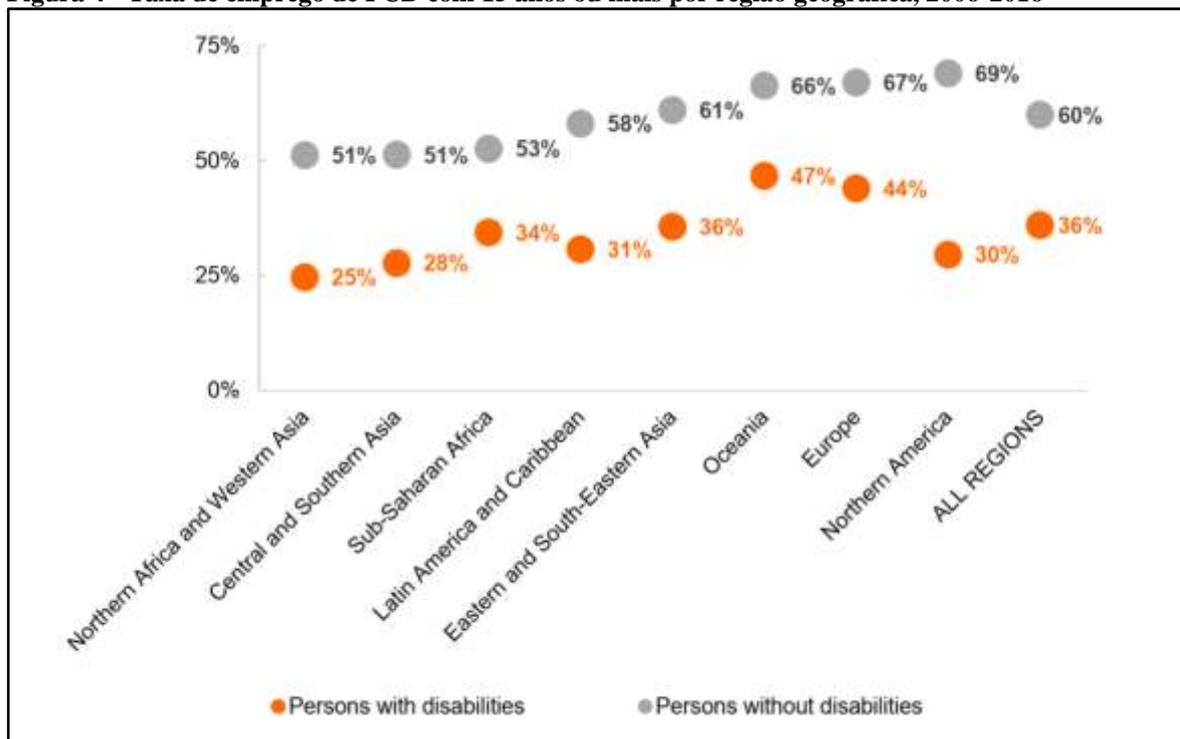


Fonte: SAMPAIO et al. (2009).

2.3 Mercado de trabalho para PCDs

A inclusão e a gestão das pessoas com deficiência vêm ganhando destaque nas pesquisas atuais, devido ao fato de ser uma das modificações que estão acontecendo no âmbito organizacional (CARVALHO MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015). No entanto, é justamente no mercado de trabalho que existe a maior discrepância entre pessoas com e sem deficiência (CAMPOS; VASCONCELLOS; KRUGLIANSKAS,2013). É possível verificar esse hiato através da figura 1.

Figura 4 - Taxa de emprego de PCD com 15 anos ou mais por região geográfica, 2006-2016



Fonte: UNITED NATIONS (2018).

Essa Figura mostra as taxas médias de emprego de oito regiões geográficas. Essas médias são baseadas em dados coletados em 91 países e territórios. É possível observar que a taxa média de emprego para pessoas com deficiência é de 36%, já para as pessoas sem deficiência chega a 60% (UNITED NATIONS, 2018). French (2017) relata que cerca de dois terços das PCDs visuais, em idade para trabalhar, se encontram desempregadas, no Reino Unido. Essas diferenças nas taxas de emprego afetam diretamente a economia de uma Nação.

Diante deste cenário, um relatório apresentado no Reino Unido, concluiu que se conseguissem aumentar as taxas de emprego das PCDs até a média nacional impulsionaria a economia em 13 milhões de libras esterlinas. Esse mesmo estudo afirmou que três quartos das PCDs já abandonaram um emprego ou uma loja em virtude de falta de sensibilidade ou compreensão, por parte de atendentes ou colegas de trabalho, sobre o tema deficiência. Estima-se que tal fato cause uma perda de receita no valor de 420 milhões de libras por semana, no Reino Unido. (KPMG, 2018)

Com a intenção de diminuir essa disparidade relacionada a inserção da PCD no mercado de trabalho, muitos países têm implementado ou reforçado suas legislações específicas de deficiência e de políticas nas áreas de emprego. (UNITED NATIONS, 2018). O quadro 4 traz as legislações de diversos países que trata de acesso ao mercado de trabalho para PCD.

Quadro 4 Legislações a respeito da inclusão de PCD no mercado de trabalho

Países	Legislação
PORTUGAL	Lei nº 38/04 define a cota de até 2% de PCD na iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para administração pública.
ESPANHA	A Lei nº 66/97 assegura o percentual mínimo de 2% para empresas com mais de 50 trabalhadores. Já a lei nº 63/97 concede diversos incentivos fiscais, com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social.
FRANÇA	Código de trabalho Francês reserva 6% dos postos de trabalho para empresas com mais de 20 empregados.
ITÁLIA	Lei nº 68/99 define que empresas públicas e privadas devem contratar PCD na proporção de 7%, nas empresas com mais de 50 empregados; duas PCD em empresas com 36 a 50 empregados; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 a 35 empregados.
ALEMANHA	Define para empresas com mais de 16 trabalhadores, uma cota de 6%, incentivando uma contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de PCD.
ÁUSTRIA	A Lei federal reserva 4% das vagas para PCD nas empresas que possuam mais de 25 empregados, ou admite a contribuição para um fundo de formação profissional.
BÉLGICA	Há um sistema de cotas, contudo não existe percentual para iniciativa privada. Este é negociado com os sindicatos e representantes patronais de cada ramo da economia.
HOLANDA	Varia entre 3% a 7%, sendo este firmado por negociação coletiva, dependendo do ramo de atuação e do tamanho da empresa.
IRLANDA	A cota é de 3%, somente aplicada no setor público.
REINO UNIDO	O DDA, de 1995, trata da questão de trabalho, vedando a discriminação de PCD. Estabelece medidas organizacionais e físicas, para possibilitar acesso de PCD. O poder judiciário pode fixar cotas, desde que provocado e de que se constate falta de correspondência entre o percentual de PCD existente na empresa e no local onde a mesma se situa.
ARGENTINA	Lei nº 25.687/98 estabelece, no mínimo, 4% para serviço público. Estendem-se, ademais, alguns incentivos para que as empresas privadas também contratem PCD.
COLÔMBIA	Lei nº 361/97 concede benefícios de isenções de tributos nacionais e taxas de importação para as empresas que tenham, no mínimo, 10% de trabalhadores com deficiência.
EL SALVADOR	O decreto legislativo nº 888, define que empresas com mais de 25 trabalhadores devem contratar uma pessoa com deficiência.
HONDURAS	O Decreto nº17/91 define cotas obrigatórias para empresas públicas e privadas, na seguinte proporção: uma pessoa com deficiência, nas empresas com 20 a 40 empregados; duas, nas que tenham de 50 a 74 funcionários; três, nas empresas com 75 a 99 trabalhadores; e quatro nas empresas com mais de 100 empregados.
NICARÁGUA	Lei nº 185 estabelece que as empresas contratem uma PCD a cada 50 trabalhadores.

PANAMÁ	Lei nº 42/99 impõe que as empresas que possuem mais de 50 trabalhadores contratem, no mínimo, 2% de trabalhadores com deficiência. O decreto executivo nº 88/93 estabelece incentivos em favor de empregadores que contratem PCD. O governo também está obrigado a empregar PCD em todas as instituições.
PERU	A lei Geral da Pessoa com Deficiência, em seu capítulo VI, estabelece a concessão de benefícios tanto para as pessoas com deficiência quanto para as empresas que as contratem, como, por exemplo, a obtenção de créditos preferenciais e financiamentos de organismos financeiros nacionais e internacionais; preferência nos processos de licitação; e dedução da renda bruta de uma percentagem das remunerações paga às PCDs.
URUGUAI	A lei nº 16.095 define que 4% dos cargos vagos na esfera pública devem ser preenchidos por PCDs e, no art.43, exige, para a concessão de bens ou serviços públicos a particulares, que estes contratem pessoas com deficiência, mas não define o percentual.
VENEZUELA	A lei orgânica do trabalho, de 1997, fixa uma cota de uma pessoa com PCD a cada 50 trabalhadores.
ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA	Inexistem cotas legalmente fixadas, uma vez que as medidas afirmativas dessa natureza decorrem de decisões judiciais, desde que provada, mesmo estatisticamente, a falta de correspondência entre o número de empregados com deficiência existente em determinada empresa e aquele que se encontra na respectiva comunidade. De qualquer modo a The Americans with Disabilities Act (ADA), de 1990, trata do trabalho de pessoas com deficiência, detalhando as características físicas e organizacionais que devem ser adotadas obrigatoriamente por todas as empresas para receber pessoas com deficiência como empregadas.
JAPÃO	A lei de promoção do emprego, fixa o percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados, havendo um fundo mantido por contribuições das empresas que não cumprem a cota, fundo este que também custeia as empresas que a preenchem.
CHINA	A cota varia entre 1,5% a 2%, dependendo da legislação de cada município.

Fonte: adaptado de BAARS (2009).

É possível observar diversas estratégias diferentes para tentar diminuir essa discrepância na inserção de PCDs no mercado de trabalho, tais como: adoção de percentual obrigatório caso a empresa tenha determinado número de funcionários, criação de fundo para fomentar a profissionalização das PCDs, incentivos fiscais.

No Brasil, as reservas de vagas no mercado de trabalho para PCDs na iniciativa privada foram criadas através da lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, que estabelece um percentual que oscila entre 2 – 5% para profissionais com deficiência, em empresas com 100 ou mais trabalhadores (BRASIL,1991). Outros instrumentos jurídicos como a Constituição Federal de 1988, traz em seu escopo artigos que abordam reserva de percentual de cargos e empregos para as PCDs, estipula critérios para a sua admissão, assim como proíbe qualquer discriminação

referente a salário. No que lhe concerne, o decreto 3.298/99, assegura o direito ao trabalho as PCDs (SENA,2015). A lei 8.112 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, assegura que 20% das vagas ofertadas no concurso público são reservadas para PCD (BRASIL, 1990).

Santos e Wechsler (2018) afirmam que o cumprimento da lei de cotas ainda é pouco. Os autores relatam que em torno de 31% das vagas criadas pelas reservas de vagas são aproveitadas, o que representa 0,8% dos empregos no país. Embora haja leis direcionadas para a inclusão de PCDs no mercado de trabalho, ainda há diversas barreiras para essa inclusão.

Uma pesquisa efetuada na Austrália pelos autores Darcy, Taylor e Green (2011) teve como objetivo analisar as experiências vividas por PCDs relacionadas à discriminação no emprego. Os autores relatam que em outros estudos foram identificados como principais barreiras: transporte, a falta de emprego e informações sobre carreiras, medo de perder renda previdenciária e benefícios à saúde, medo de adoecer e ter recaída, o conhecimento inadequado dos empregadores sobre a deficiência e a falta de recursos físicos e tecnológicos. Para o estudo proposto foram analisados 673 casos de denúncias e 110 ações judiciais para avaliar a prevalência de discriminação por deficiência no emprego e sua relação com os tipos de deficiência, gênero e contexto organizacional. Como resultado foi identificado algumas barreiras: maior discriminação devida ao tipo de deficiência; dificuldade de acesso às instalações; percepção que haveria um aumento no custo caso fosse contratada uma PCD. (DARCY; TAYLOR; GREEN, 2011).

Especificamente a respeito de PCDs visuais, um estudo teve o propósito de aumentar a compreensão dos fatores que influenciam a participação da PCD visual no mercado de trabalho. Foi realizada uma revisão sistemática nas seguintes plataformas: PsycINFO e Eric. Os artigos foram publicados entre janeiro de 1990 e maio de 2008. Ao todo foram analisados, nesse estudo, 332 artigos. Dentre os achados foram identificadas barreiras: quanto maior a deficiência visual, menor a taxa de emprego, serviços de apoio inadequados e necessidades não atendidas para desenvolvimento da carreira, por exemplo, não receber treinamento adequado para preparação profissional, além disso, uma das maiores barreiras são as atitudes negativas dos empregadores com relação a PCDs visuais. (GOERTZ et al., 2010)

Dong et al. (2017) corroboram com tal achado, afirmando que esses indivíduos são menos propensos a serem escolhidos para executar tarefas críticas, pois os empregadores os julgam menos capazes de executar essas tarefas de maneira satisfatória (DONG et al., 2017).

Em outro estudo, os pesquisadores examinaram as percepções de trabalhadores com deficiência visual que trabalham na Nigéria. Por meio de um questionário foram avaliadas experiências profissionais e pessoais de 172 adultos com deficiência visual. Dentre as descobertas da pesquisa os respondentes elencaram uma série de desafios no ambiente de trabalho, tais como: equipamentos desatualizados, materiais inacessíveis, juntamente com assistência inapropriada, barreiras ambientais e problemas de transporte, remuneração baixa, discriminação e limitadas oportunidades de treinamento. É importante ressaltar, que grande parte dos respondentes afirmaram que a educação continuada era a chave para melhorar as situações no ambiente de trabalho. (WOLFFE; AJUWON; KELLY, 2013)

No entanto, é importante destacar que com acomodações razoáveis se pode diminuir algumas barreiras encontradas por funcionários com deficiência em seu ambiente de trabalho (JAMMERS; ZANONI; HARDONK, 2016). De acordo com a legislação americana ADA, as acomodações no local de trabalho são definidas como:

Qualquer mudança no ambiente de trabalho (ou na forma como as coisas são normalmente feitas) para ajudar uma pessoa com deficiência a candidatar-se a um emprego, desempenhar as funções de um emprego, ou usufruir dos benefícios e privilégios do emprego (DONG et al., 2017, p.2).

Segundo a União Europeia - UE, entre os principais tipos de acomodações razoáveis figuram: medidas de formação, modalidades de trabalhos diferentes, medidas de sensibilização e soluções técnicas. A seguir o quadro 5 traz exemplos de acomodações razoáveis conforme o entendimento da UE.

Quadro 5 - Tipos de acomodações razoáveis

Tipos	Exemplos
Soluções Técnicas	Instalações de elevadores ou rampas; Colocação do mobiliário de escritório a uma altura adequada; instalação de lupas de ecrã de computador; disponibilização de terminais Braille; Instalação de serviços de interpretação em tempo real através de telecomunicações.
Modalidade de Trabalho	Teletrabalho; Licenças; mudança para outro escritório.
Documentos em determinados formatos	Informações na versão eletrônica e em braille etc.
Pessoas de assistência	Assistência / amigos para deslocamento do escritório ou em conferências etc.
Suporte de Comunicação	Intérprete de linguagem de sinais, legendagem etc.
Escritório, transporte e habitação acessíveis	Rampa na entrada, prédio plano etc.

Fonte: adaptado de United Nations (2019)

Alguns outros tipos de acomodações são: tecnologia assistiva, horário flexível, alterações físicas no escritório, entre outros. Embora estudos recentes mostrem que há dificuldades para conseguir tais acomodações. (MOODY et al., 2016; DONG et al., 2017)

O estudo de Moody et al. (2016) teve o objetivo de explorar as percepções, atitudes e necessidades das partes interessadas em termos de inserção no local de trabalho e obter uma visão ampla das adaptações comuns aos locais de trabalho. A pesquisa foi efetuada em seis países: Bélgica, Itália, Polónia, Eslovénia, Espanha e Reino Unido, com 480 participantes. Foram identificadas algumas barreiras para PCD que solicitaram adaptações no local de trabalho, como: falta de conhecimento sobre quais adaptações são possíveis; dificuldade em encontrar a pessoa com quem falar sobre as adaptações; temores sobre o custo para o empregador; preocupação com a promoção; receios quanto à segurança no emprego; medo de ser estigmatizado ou isolado. Outro achado importante é a opinião dos empregadores a respeito de potenciais barreiras para fazer os ajustes razoáveis, são elas: determinar o problema e a necessidade; encontrar informações sobre como resolver o problema; acesso a peritos; acesso ao financiamento; tempo para implementar. (MOODY et al., 2016)

A pesquisa efetuada por Dong et al. (2017) também observou os obstáculos para solicitar adaptações no local de trabalho. O estudo foi efetutado com 116 PCDs visuais nos EUA, através de questionário com perguntas abertas. Os resultados do estudo mostram as seguintes barreiras para solicitar acomodações: falta de confiança em solicitar acomodações, medo de solicitar acomodações e ser visto como incapaz ou medo de solicitar acomodações e as pessoas pensarem que se tratava de tratamento diferenciado, questões financeiras, falta de conhecimento por parte do empregador a respeito da legislação para PCD, atitude da gestão; solicitar acomodações pode deixar explícito a deficiência visual da pessoa. (DONG et al., 2017)

Outra barreira identificada é a inacessibilidade de material impresso, uma vez que, PCDs visuais não conseguiam ter acesso facilmente a esse conteúdo, por exemplo, impressos nos corredores de escritório descreviam casos de direitos civis, porém, funcionários com deficiências visuais não tinham acesso a essas informações (BRANHAM; KANE, 2015). Mesmo com diversas barreiras as adaptações razoáveis são um direito das PCDs, pois com elas esses indivíduos são capazes de executar as mesmas funções que as pessoas sem deficiência.

Atualmente PCDs visuais podem atuar em diversas profissões, tais como: advogado, administrador, assistente administrativo, analista de orçamento e financeiro, assessor jurídico, contador, especialista tributário, desenvolvedor de software, entre outras profissões (SATHYASSELAN, 2016; ARGYROPOULOS; PAPADIMITRIOU, 2019). Corroborando

com a afirmação desses autores, French (2017) escreveu um livro baseado em entrevistas em profundidade com cerca de 50 PCDs visuais. Foram observadas diversas profissões exercidas por esses indivíduos, tais como: fisioterapeuta, psicólogo, programador, professor, profissional da área da saúde, músicos, contador, entre outras carreiras. Outro aspecto importante, é que embora os entrevistados tenham levantado questões adversas, tais como: problemas de mobilidade, atitudes negativas, problemas de acesso; grande parte dos entrevistados estavam satisfeitos no trabalho, e alguns relatos mostravam que essas pessoas alcançaram posições elevadas na empresa (FRENCH, 2017). Esses relatos ajudam a mudar o cenário em que os empregadores vinculam PCD a subempregos.

2.4 Contabilidade e deficiência

A Contabilidade, como ciência social, deve se preocupar com o desempenho social das empresas na sociedade. Para Kraemer (2006), a contabilidade não pode mais desconsiderar os problemas sociais que acontecem, como se não participasse da sociedade. A autora comenta maneiras que os contadores podem auxiliar:

Os contabilistas podem fazer campanhas junto aos clientes para mudar a situação, estando mais informado das possibilidades das pessoas com deficiências e não de suas limitações. Serão multiplicadores desta realidade, o que viabilizará novas oportunidades. Participar de algo que é bom, dá certo, é promissor, todos querem. Ninguém, nem os deficientes, querem participar de coisas que impossibilitam, impedem, invalidam. Oportunidades como o ingresso na escola, nos cursos de capacitação, no emprego, tudo isto viabiliza o exercício de cidadania de ambos os lados. (KRAEMER, 2006, p.7)

Duff e Ferguson (2011a) afirmam que a ligação entre a deficiência e o emprego contábil é tanto social, quanto economicamente significativa. No entanto, os autores complementam “questões relativas à deficiência e à profissão contábil permanecem relativamente inexploradas” (DUFF; FERGUSON, 2011a, p.2). Duff, Ferguson e Gilmore (2007b), relatam que é relevante compreender que não é possível quantificar o número de profissionais da contabilidade no Reino Unido por cinco razões: apenas um dos seis órgãos contábeis convida os membros a relatarem sua deficiência, a legislação do país não obriga que os empregadores identifiquem o número de profissionais com deficiência em suas empresas, buscar esse indivíduo é fazê-lo renunciar à sua privacidade e a identificar-se como PCD, muitas pessoas com deficiência não se identificam como tal, por fim, as empresas de contabilidade não monitoram as candidaturas de PCDs que buscam ingressar na área, ou seja, essas empresas não fazem esse controle no processo de seleção das vagas.

Uma pesquisa efetuada em empresas da área contábil no Reino Unido, teve o intuito de observar os tipos e níveis de adaptações feitas pelas empresas, avaliar o impacto da legislação (DDA), nos procedimentos de recrutamento, e por fim identificar barreiras que essas empresas percebem que existem no emprego de PCD. Ao todo o estudo examinou 75 empresas, sendo 47 que possuíam 15 ou mais empregados e 28 empresas com menos de 15 colaboradores (empresas com menos de 15, na época da pesquisa, eram isentas pela legislação). Os resultados da pesquisa mostraram que 73% das empresas não empregavam PCD. A adaptação utilizada com maior frequência pelos empregadores era a jornada flexível para os funcionários com deficiência. Outro ponto é que apenas 9% das empresas que se enquadravam à DDA forneciam treinamentos sobre conscientização da capacidade das PCDs. Em relação ao recrutamento de PCDs, foi verificado que nenhuma empresa possuía reserva de vaga para PCD, além disso, apenas 13% entravam em contato com agências para tentar obter profissionais com deficiência. (DUFF; FERGUSON, 2007a)

As barreiras relatadas nesse estudo foram: dificuldade de acesso às instalações dos clientes, pois, as empresas afirmavam que não poderiam garantir a acessibilidade nos clientes. Os autores relacionaram essa justificativa com o modelo médico, em que a deficiência está associada a pessoa. Outra barreira relatada foi que os custos de instalação para acomodar PCDs seria muito alto, pois os empregadores alegavam que por seus prédios serem antigos, os gastos para alterá-los seria inviável. Por fim, a última barreira mencionada é a interação com clientes. As empresas indicavam que os clientes poderiam ficar perturbados se um profissional contábil com deficiência fosse encaminhado às suas instalações. (DUFF; FERGUSON, 2007a)

Outro trabalho efetuado no Reino Unido teve como propósito investigar: 1) os meios pelos quais as empresas contábeis do país se informam sobre deficiência e as questões relacionadas ao emprego de PCDs; 2) analisar de que modo as influências externas e o comportamento dos clientes determinavam as abordagens no tocante às PCDs; 3) identificar as deficiências que as empresas consideravam problemáticas para a contratação; e 4) compreender como as empresas tratavam as PCDs que buscam emprego na área contábil. A metodologia aplicada foi entrevista semiestruturada com nove gerentes de Recursos Humanos - RH das empresas. (DUFF; FERGUSON; GILMORE, 2007b)

Uma das descobertas desse estudo foi que a maioria dos gerentes de RH acreditavam que sobre a questão da criação de políticas e decisões a respeito de adaptações para funcionários com deficiência, era o RH que criaria e controlaria a programação, em termos de desenvolver recomendações ou fornecer equipamentos, embora qualquer decisão necessitasse de ratificação.

Outro achado foi a pouca pressão dos órgãos externos de contabilidade para conscientizar quanto a temática deficiência, de acordo com o estudo a maior influência foi a legislação do país. No estudo foi mencionado que os gerentes adotavam uma abordagem do modelo médico, embora os autores em suas entrevistas não tenham abordado aspectos do modelo social, uma vez que os entrevistados em suas declarações se apegaram fortemente ao que está escrito na lei.. Foi perguntado se pessoas com deficiências mentais poderiam ser um problema no ambiente de trabalho. Alguns gestores evidenciaram que esse tipo de deficiência não era nada comum nas empresas, outros alegaram que não se encaixaria, embora um dos entrevistados tenha relatado que um dos seus colaboradores era esquizofrênico, sobre esse tema não houve uma resposta consensual. Por fim, os entrevistados também apontaram barreiras relatadas nos estudos anteriores citados nessa seção, tais como as atitudinais vinculadas a contato com os clientes e os problemas de mobilidade. (DUFF; FERGUSON; GILMORE, 2007b)

Após realizarem estudos sobre como as empresas e os gestores de RH, veem as PCDs na área contábil, os pesquisadores Duff e Ferguson examinaram o tema sob a ótica dos profissionais da contabilidade com deficiência. Esse artigo de Duff e Ferguson (2011b), investiga a socialização dos profissionais de contabilidade com deficiência e seus trabalhos. Os autores expõem quatro assuntos relevantes sobre esse tema: o papel dos estereótipos, o cliente como motivo de discurso, a importância da aparência e da imagem e o compromisso temporal. O primeiro trata das percepções dos gestores quanto ao potencial das PCDs. O segundo faz referência a barreira mais significativa demonstrada por gerentes de RH: o contato com os clientes. O seguinte está ligado ao controle obsessivo pela aparência, o que pode ter efeito sobre como a deficiência é vista dentro das empresas. Por fim, o último relata o significativo compromisso temporal para execução das tarefas contábeis. (DUFF; FERGUSON, 2011b)

A metodologia do estudo foi através de história oral. Foram entrevistados doze profissionais de contabilidade com deficiência. Dentre os resultados, muitos contadores afirmaram que o fator cliente é uma barreira, porque as empresas de contabilidade focam em manter um bom relacionamento com os clientes, devido a isso, toleram a relutância deles em fornecer acomodações, o que contribui para práticas de marginalização, tal fato corrobora com os estudos anteriores. Alguns participantes descreveram problemas para conseguir, do seu empregador, alguma forma de adaptação para suas deficiências. Outro aspecto abordado pelos entrevistados é o fato de serem os únicos contadores com deficiência em suas entidades. Um dos entrevistados menciona a importância de ter outro contador com deficiência na organização para troca de experiências. Houve relatos sobre a marginalização desses indivíduos, sendo

provavelmente aproveitados no trabalho fiscal, pois, significava não ver o cliente. Outros participantes narraram que o sentimento de marginalização em suas organizações, os fizeram trabalhar por conta própria ou em empresas regionais menores. Em resumo, foram identificadas barreiras intelectuais e sociais originadas por atitudes de gestores e empregadores estabelecendo obstáculos para os trabalhadores com deficiência. (DUFF; FERGUSON, 2011b)

Os entrevistados também revelaram experiências discriminatórias, quanto a política salarial e a ascensão profissional. Outros explicaram que depois do início de sua deficiência, o patrão estava tentando estimular sua saída da empresa. Em suma houve diversos níveis de discriminação encontradas no estudo, por exemplo, às vezes, o trabalhador com deficiência resiste a termos e condições de trabalho inferiores, como salário menor, e até uma posição em que o empregador é pouco disposto em negociar adaptações no local de trabalho, ocasionando uma sensação de incapacidade do empregado. Adicionalmente, os entrevistados indicaram estarem insatisfeitos com o trabalho feito pelas entidades contábeis a respeito da deficiência, em vários casos, afirmaram que essas entidades não se interessavam pelo assunto deficiência. Por fim, os autores concluem que essa cegueira acerca da questão deficiência, por parte dos órgãos profissionais e empregadores, marginaliza os profissionais da área e atua como uma barreira dificultando o acesso de novos contadores com deficiência ao mercado. (DUFF; FERGUSON, 2011b)

2.4.1 Atuação do Profissional contábil

Por sua vez é importante destacar quais são as atribuições do contador e do técnico em contabilidade, conforme a legislação brasileira. O Decreto-lei nº 9.295 de 27 de maio de 1946, afirma no seu capítulo IV, art. 25º que são considerados trabalhos técnicos de contabilidade:

- a) organização e execução de serviços de contabilidade em geral;
- b) escrituração dos livros de contabilidade obrigatórios, bem como de todos os necessários no conjunto da organização contábil e levantamento dos respectivos balanços e demonstrações;
- c) perícias judiciais ou extrajudiciais, revisão de balanços e de contas em geral, verificação de haveres revisão permanente ou periódica de escritas, regulações judiciais ou extrajudiciais de avarias grossas ou comuns, assistência aos Conselhos Fiscais das sociedades anônimas e quaisquer outras atribuições de natureza técnica conferidas por lei aos profissionais de contabilidade. (BRASIL, 1946, p.5)

A contabilidade é uma área muito ampla. Segundo Marion (2001), o profissional de contabilidade pode atuar em diversos ramos como contador de custos, analista financeiro, perito, consultor, professor, pesquisador, cargos públicos, auditor. Por sua vez, Iudícibus (2007) afirma que o contador é uma ferramenta importante para a continuidade e sucesso da empresa, afinal o profissional fornece informações primordiais para os gestores acompanhar seus

objetivos, gerenciando ou produzindo informações aos usuários para auxiliar na tomada de decisão.

Complementarmente, Lisboa (1997, p. 38) esclarece: “O papel do contabilista é suprir com informações desejadas a cada um desses usuários, na medida de suas necessidades, sem buscar o benefício ou o privilégio de qualquer um em particular”. Tal afirmação mostra a necessidade de interação do profissional com seu cliente para fornecer a informação que irá suprir suas necessidades.

Momo e Habckost (2022), em seu livro, trazem a rotina de atividades, assim como, perspectivas do mercado de trabalho, de algumas áreas de atuação que o bacharel em contabilidade pode exercer, tais como: auditor, dentro de escritório de contabilidade, área acadêmica e gestor de investimentos.

A respeito da primeira área, os autores afirmam que entre as atividades de um auditor estão as atividades de auditoria interna e auditoria externa. A primeira verifica os resultados da gestão da organização quanto à eficiência e economicidade na gestão contábil, por sua vez, a externa tem como atividades essenciais análise documental, mediante verificação das informações contábeis, inventários, testes de controles internos e entrevistas com clientes. Quanto a perspectivas do mercado os autores afirmam que o auditor encontra espaço em empresas e órgãos públicos, podendo atuar em diversos segmentos e tendo interação com públicos distintos. (MOMO; HABCKOST, 2022)

Já o segundo campo de atuação mencionado os autores declaram que profissionais que trabalham em escritório contábil prestam serviços contábeis e gerenciam as finanças de uma empresa. Podendo, tradicionalmente, trabalhar em três departamentos operacionais: departamento de contábil, departamento tributário e departamento societário. Quanto a perspectivas do mercado, os autores trazem que o trabalho do contador é fundamental para o êxito de um negócio, já que faz parte da estrutura básica do negócio. (MOMO; HABCKOST, 2022)

No terceiro campo citado, a área acadêmica da contabilidade, o profissional realiza atividades de pesquisa, extensão, ensino e, dependendo do cargo que possua gestão. Além disso, o profissional pode realizar pareceres em eventos e periódicos, participar de bancas e comissões julgadoras e fornecer consultorias. Sobre as perspectivas do mercado, os autores destacam que para exercer atividades nessa área é necessário certa aptidão ou, ao menos, afinidade com a atividade, com o objetivo de cumprir as habilidades e características que moldam o perfil deste

profissional, já que esse profissional tem a responsabilidade de contribuir diretamente na formação de novos profissionais da contabilidade. (MOMO; HABCKOST, 2022)

Por fim, no caso do gestor de investimentos, suas rotinas envolvem buscar as melhores alternativas de investimentos, analisar papéis para decidir sobre a compra e venda, subsidiar os gestores com informações e apoiar a diretoria no processo de elaboração do planejamento estratégico da empresa. Sobre as perspectivas do mercado, os autores declaram que é uma área que apresenta um futuro promissor. Pois há um crescente interesse das pessoas por finanças pessoais, o que ocasiona um aumento no número de pessoas investindo. (MOMO; HABCKOST, 2022)

Diante do exposto, dentro do tópico 2.4, é possível, observar os campos de atuação dos profissionais de contabilidade, assim como as diversas barreiras que contadores com deficiência e as PCDs de qualquer profissão vivenciam, mas um recurso que pode ajudar a diminuir ou eliminar essas dificuldades são as Tecnologias Assistivas. Um estudo efetuado com 116 PCDs visuais evidenciou que a acomodação mais solicitada por essas pessoas no local de trabalho são as tecnologias assistivas (DONG et al., 2017).

2.5 Tecnologias assistivas

Desde a antiguidade, é possível encontrar exemplo de ajudas tecnológicas para PCDs como ganchos, bengalas entre outros. Esses exemplos revelam que não é necessário que o instrumento seja informatizado ou eletrônico para ser caracterizado como Tecnologia Assistiva. (CARVALHO MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015)

Com o decorrer dos anos, as Tecnologias Assistivas evoluíram de forma significativa, passando de uma simples máquina de escrever que ajudava a PCD visual a escrever de forma legível para aplicativos de telefone que permitem aos PCDs visuais entenderem seu entorno. Essas tecnologias têm a capacidade de melhorar a qualidade de vida das PCDs, dando melhor segurança e autonomia. (HAKOBYAN, 2013)

As tecnologias assistivas podem ser definidas como:

[...] qualquer item, peça de equipamento ou sistema de produto, seja adquirido comercialmente, modificado ou personalizado, ou seja, usado para aumentar, manter ou melhorar as capacidades funcionais de indivíduos com deficiência. (BRECKE, 2016, p.13).

Complementarmente, considera-se que:

A tecnologia assistiva — ou ajudas técnicas — envolve tanto o produto assistivo — o recurso — quanto o conhecimento necessário — o serviço — para o processo de avaliação, criação, escolha e prescrição desses produtos, tendo como eixo

centralizador a relação indivíduo e tecnologia, na qual a segunda pretende aumentar, manter ou melhorar as habilidades da pessoa com limitações funcionais, bem como promover a funcionalidade e participação de pessoas com incapacidades visando autonomia, qualidade de vida e inclusão social (SENA, 2015, p.7).

2.5.1 Classificações de Tecnologia Assistiva

As Tecnologias assistivas são categorizadas de acordo com os objetivos a que se destinam. Ao redor do mundo há diversas classificações dos recursos e serviços de Tecnologia assistiva como: a ISO e a HEART. (BERSCH, 2017)

A Internacional Organization for Standardization – (ISO – Organização de Padrões Internacionais) é uma entidade global, não governamental, constituída por 162 organismos que compartilham conhecimentos de normas, incentivando a inovação e fornecendo soluções para desafios (SCATOLIM, 2017). A classificação dessa entidade é utilizada em diversos países, sendo organizadas em classes (BRASIL, 2009).

A ISO 9999:2007 tem como função definir uma classificação dos produtos assistivos, principalmente produzidos ou usualmente disponíveis para PCD. Também está incluso nessa classificação os produtos assistivos que necessitam de ajuda de outra pessoa para serem utilizados. A classificação é formulada em três níveis: classe, subclasse e detalhamento da classificação. (BRASIL, 2009)

O quadro 6 traz a classificação no nível das classes:

Quadro 6 - Categorias de acordo com a ISO 9999:2007

Nº	Classe
04	Tratamento médico Pessoal
05	Treinamento de habilidades
06	Órteses e próteses
09	Proteção e Cuidados Pessoais
12	Mobilidade Pessoal
15	Cuidados com o Lar
18	Mobiliário e adaptações para residenciais e outras edificações
22	Comunicação e Informação

24	Manuseio de objetos e equipamentos
27	Melhorias ambientais, ferramentas e máquinas
30	Lazer

Fonte: adaptado de BRASIL (2009).

O modelo de classificação *Horizontal European Activities in Rehabilitation Technology* (HEART – Atividades Europeias Horizontais em Tecnologias de Reabilitação) visa classificar as tecnologias assistivas, conforme os conhecimentos relacionados para a sua utilização. Esse modelo categoriza as tecnologias assistivas em três áreas: componentes socioeconômicos, humanos e técnicos (BRASIL, 2009).

O quadro 7 traz essa classificação:

Quadro 7 - Classificação conforme HEART

Componentes Técnicos	Comunicação	Interpessoal
		Acesso a Computador/interfaces com usuários
		Telecomunicações
		Leitura/escrita
	Mobilidade	Manual
		Elétrica
		Acessibilidade
		Transportes privados
		Transportes públicos
		Próteses e órteses
	Manipulação	Posicionamento
		Controle de ambiente
		Atividades da vida diária
		Robótica
		Próteses e órteses
	Orientação	Recreação e desporto
Sistemas de navegação e orientação		
Componentes humanos	Componentes humanos	Cognição
		Tópicos sobre deficiência
		Aceitação de tecnologia assistiva
		Seleção de tecnologia assistiva
		Aconselhamento em tecnologia assistiva

		Atendimento pessoal
Componentes socioeconômicos	Componentes socioeconômicos	Noções básicas de tecnologia assistiva
		Noções básicas de desenho universal
		Emprego
		Prestação de serviços
		Normalização/qualidade
		Legislação/ economia
		Recursos de informação

Fonte: adaptado de BRASIL (2009).

Em suma, embora a classificação ISO 9999 seja empregada em diversas pesquisas ao redor do mundo, ela não abarca todas as categorias de serviços de tecnologia assistiva. Diante disso, sugere-se que busquem outras classificações para complementar a ISO, como a classificação HEART. (GALVÃO FILHO, 2009)

Uma classificação importante no cenário da tecnologia assistiva no Brasil é a categorização promovida por José Tonolli e Rita Bersch. Essa classificação foi feita em 1998, e tem o propósito didático, em cada tópico, considera tanto recursos quanto serviços. (BERSCH, 2017)

Essa classificação foi arquitetada, tendo como base, diversas outras classificações utilizadas em banco de dados de tecnologia assistiva e especialmente a partir da formação dos autores no programa de certificação em aplicações da tecnologia assistiva – ATACP da *California State University Northridge, College of Extended Learning and Center on Disabilities*. Vale destacar que essa classificação foi usada pelo ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação; da Fazenda e pela Secretaria Nacional de Direitos Humanos da Presidência da República na publicação da portaria número 362, de 24 de outubro de 2012, que aborda a respeito das linhas de crédito para financiar aquisição de bens e serviços de tecnologia assistiva para PCDs. (BERSCH, 2017)

O quadro 8 apresenta as categorias.

Quadro 8 Categorias de Tecnologias Assistivas

Categoria	Exemplos
Auxílios para a vida diária e vida prática	Roupas que facilitem se vestir e despir, talhares adaptados, barras de apoio etc.
CAA - Comunicação aumentativa e alternativa	Vocalizadores de mensagens gravadas, prancha de comunicação impressa etc.

Recursos de acessibilidade para computador	Mouses especiais, teclados adaptados, software de reconhecimento de voz, software para ajuste de cores, impressoras Braille etc.
Sistemas de controle de ambiente	Casas inteligentes com controle de ambientes, controle de ambiente a partir do controle remoto.
Projetos arquitetônicos para acessibilidade	Projetos modificados que garantam acesso, funcionalidade e mobilidade a todas as pessoas. Adaptações estruturais.
Órteses e próteses	Próteses de membros superiores e órtese de membro inferior, que possibilitem ler, comer, digitar etc.
Adequação Postural	Suporte de encosto e assento em cadeiras de rodas, entre outros.
Auxílios de mobilidade	Muletas, bengalas, carrinhos, cadeira de rodas, andadores etc.
Auxílios para qualificação da habilidade visual e recursos que ampliam a informação a pessoas com baixa visão ou cegas	Lupas manuais e eletrônicas, auxiliares ópticos, software ampliadores de tela, material gráfico com relevo etc.
Auxílios para pessoas com surdez ou com déficit auditivo	Aparelhos para surdez, equipamentos (infravermelho, FM), dicionários digitais em língua de sinais etc.
Mobilidade em veículos	Veículos adaptados, rampa para cadeira de rodas, etc.
Esporte e Lazer	Cadeira de rodas/basquete, bola sonora, auxílio para segurar cartas, etc.

Fonte: adaptado de BERSCH (2017).

No quadro 9 é apresentada algumas tecnologias assistivas usadas por PCDs visuais, suas respectivas descrições constam no anexo B.

Quadro 9 - Tecnologias assistivas para PCD visual

Tecnologias Assistivas		
Ampliadores de Tela	Fita métrica relevo	Reglete
Audiodescrição	Identificador de cores	Régua para assinatura
Audiolivro	Identificador de etiquetas de roupas	PC- Falado
Braille- Falado	Impressora Braille	Prancha de Leitura com Lupa Deslizante

Bengala	Jogos adaptados	Relógio sonoro
Caneta para desenho em relevo	Leitor óptico	Relógio tátil
Calculadoras Científicas Falantes	Linhas Braille	Rotuladora Braille
Celular	Livro Digital	Soroban
Computador	Lupas de Apoio	Teclado Adaptado
Conversor de voz para texto	Lupa Eletrônica	Telelupa
Daisy	Lupas Manuais	Telescópios Refratores
Detector de luminosidade	Leitor de tela	Terminal Braille
Escâner comum	Máquina datilografia Braille	Tradutores / Dicionários
Escâner leitor de texto com voz	Óculos de Aumento	Touch Memo

Fonte: adaptado de NUNES, DANDOLINI e SOUZA (2014), SANTOS (2018) e TEIXEIRA (2018).

É importante ressaltar que não há uma uniformidade na classificação das tecnologias assistivas. Por exemplo, algumas classificações tratam o computador como uma tecnologia assistiva, por sua vez, em outras classificações o computador é mencionado como uma plataforma ou ferramenta para a utilização de algumas tecnologias assistivas, tais como: teclados alternativos, ampliadores e leitores de tela, entre outros (PUPO; MELO; FERRÉS, 2006; NUNES; DANDOLINI; SOUZA, 2014). Essa diferença pode ser ocasionada devido à visão do próprio usuário no uso da tecnologia assistiva em contraponto da visão técnica.

Uma tecnologia não apresentada no quadro, mas que é necessário mencionar devido à sua contemporaneidade, é o Orcam MyEye que é um dispositivo ativado por voz acoplado a quase todos os óculos. Seu funcionamento é através de um sensor óptico avançado que possibilita a captura das imagens ao seu entorno e as comunica de maneira audível, completamente offline, fazendo a transmissão do áudio por meio de um pequeno alto-falante ou conectado a um dispositivo Bluetooth. Esse dispositivo consegue ler instantaneamente para a PCD visual um texto de livro, uma tela de smartphone ou qualquer outra superfície, identifica objetos ao redor, tais como: portas, cadeiras, entre outros. Além disso, ele reconhece rostos,

ajuda as PCD visuais a fazerem compras sozinhas, a trabalharem de uma maneira mais eficiente e viverem de uma forma mais independente. Em setembro de 2022, no site da empresa essa tecnologia estava sendo vendida pelo valor de R\$14.900,00 (ORCAM, 2022).

Já o quadro 10 apresenta algumas funções e aplicativos de tecnologia móvel para pessoas com deficiência visual, suas respectivas descrições constam no anexo C.

Quadro 10 – Aplicativos de Tecnologia móvel para uso por PCD visual

Funções	Aplicativos
Reconhecer objeto visualmente	TapTapSee, LookTel Recognizer, VizWiz
Detectar Cor	Color ID, ColorVisor
Detectar fontes de luz	Light Detector
Leitura não eletrônica de texto impresso	K-NFB Reader, Text Detective, Text Grabber
identificar cédulas monetárias	LookTel Money Reader, TapTapSee
Reconhecimento de localização	Ariadne GPS, BlindSquare, AroundMe
Interpretar códigos de barras, Códigos QR	QR Reader, RedLaser, DigitEyes, CamFind
Cria etiquetas de áudio	Digit-Eyes
Leia o conteúdo digital	Read2Go, Voice Dream Reader, BARD mobile

Fonte: adaptado de HEATH (2015).

É válido destacar que recentemente um aplicativo, chamado: Seeing AI, foi desenvolvido pela Microsoft. Segundo a Microsoft (2019), esse aplicativo é projetado para a comunidade de baixa visão, tendo o intuito de descrever pessoas, textos e objetos, ou seja, narrar

o mundo ao redor. De acordo com a criadora do aplicativo, ele tem as seguintes funcionalidades: fala o texto assim que aparece na frente da câmera; fornece orientação em áudio para capturar uma página impressa e reconhece o texto, juntamente com sua formatação original; emite bipes de áudio para ajudar a localizar códigos de barras e depois os digitaliza para identificar produtos; reconhece amigos e descreve as pessoas ao seu redor, incluindo suas emoções; um recurso que descreve a cena ao redor; identifica notas de moeda ao pagar com dinheiro; gera um tom audível possibilitando saber se há brilho de luz ao seu redor; descreve a cor percebida; lê textos manuscritos (MICROSOFT, 2019).

Adicionalmente, o quadro 11 demonstra alguns dos principais ampliadores de tela e leitores de tela, suas descrições constam no anexo D. O primeiro é um recurso empregado para amplificar a tela do computador e viabilizar a sua utilização por pessoas com baixa visão. O segundo recurso destacado são programas que empregam sintetizadores de voz para transformar a informação que está em texto em informação em áudio. Estes últimos programas trazem toda a informação, existente em texto em formato de áudio, com o propósito de informar os usuários. (TEIXEIRA, 2018)

Quadro 11 - Ampliadores e Leitores de Tela

Recursos Digitais	Softwares
Ampliadores de Tela	Desktopzoom
	Lentepro
	Lightning Express
	Lupa do Windows
	Magic
	Magic Glass
	Orca
	Zoomtext
Leitores de Tela	Jaws For Windows

	NVDA
	Orca
	Virtual Vision
	Voiceover

Fonte: adaptado TEIXEIRA (2018).

Por sua vez, é oportuno destacar o DOSVOX, sistema desenvolvido por um grupo de pesquisa do Núcleo de Computação Eletrônica (NCE/UFRJ), que se comunica através de síntese de voz com o usuário, possibilitando, desta maneira, a utilização dos computadores por deficientes visuais, proporcionando uma maior independência seja no trabalho ou no estudo. É importante ressaltar que o DOSVOX é compatível com a maioria dos sintetizadores de voz existentes no mercado, assim como, o DOSVOX não é apenas um leitor de tela, é um sistema operacional que contém os elementos de interface com o usuário. Além disso, ele é possui: sistema de síntese de fala, impressor/formatador para Braille, diversos programas de uso geral para o cego, como jogos de caráter didático e lúdico, ampliador de telas para pessoas com visão reduzida, programas para ajuda à educação de crianças com deficiência visual, entre outras funcionalidades. (DOSVOX, 2022)

2.5.2 Legislações que abordam Tecnologia Assistiva e outras iniciativas no mundo e no Brasil

Essa subtópico busca evidenciar políticas públicas desenvolvidas por países ao redor do mundo, com o objetivo de ampliar o acesso às tecnologias assistivas, tais como: dispor assistência para integrar o PCD mental e/ou física, incentivos financeiros para realizar adaptações nos locais de trabalho, subsídios para adquirir tecnologias assistivas, concessão ou empréstimos de tecnologias assistivas, assim como treinamentos, entre outras políticas públicas.

Alemanha

A lei federal de assistência social, de 1962, impõe que o governo disponha de assistência para integrar PCD mental e/ou física. Essa ajuda tem o propósito de eliminar ou diminuir as consequências da deficiência, e para tentar reintegrar esse indivíduo ao ambiente de trabalho. Tecnologias assistivas podem ser fornecidas caso o fundo de doença não possa fornecer. (DELOITTE & TOUCHE, 2003)

Em 1998, uma lei abarcou as medidas para desenvolver o emprego de PCD, incluindo providências a serem tomadas para reabilitação profissional. Com essa nova legislação os trabalhadores com deficiência têm direito a ajudas especiais que podem incluir dispositivos assistivos. Os empregadores podem solicitar incentivos financeiros para realizar adaptações no local de trabalho, caso o ambiente necessite ser adaptado para lidar com a PCD. Entretanto, esse auxílio financeiro só é liberado quando a medida garante ou assegura a inserção dessas pessoas a longo prazo. (DELOITTE & TOUCHE, 2003)

Dinamarca

A política a favor das PCDs nesse país é balizada em princípios fundamentais, que dentre outras funções, afeta o fornecimento de tecnologia assistiva. Os princípios são: de compensação, solidariedade, responsabilidade do setor público e da não discriminação. Baseado na Lei de Serviços sociais, o município deve subsidiar a tecnologia assistiva para PCD mental ou física de longo prazo. As Tecnologias assistivas devem ser concedidas independente da renda, idade ou propriedades que possua. A legislação dinamarquesa divide seus produtos assistivos em categorias. Estas categorias são: bens de consumo, mobiliário comum, tecnologia assistiva padrão e de assistência pessoal. (STENBERG, L. et al., 2007)

Em relação à política de emprego, a tecnologia assistiva é concedida a PCDs que já estejam no mercado de trabalho ou que queiram ingressar. Essa política visa compensar as limitações da PCD, para assim ser capaz de executar os trabalhos específicos. Esses subsídios para as tecnologias assistivas são controlados por centros de empregos, em municípios ou Estado. Ainda existe um centro de emprego especial em âmbito nacional que tem o intuito de manter e incluir mais PCDs no mercado de trabalho. (STENBERG, L. et al., 2007)

Espanha

Na constituição espanhola consta os princípios fundamentais a respeito do tratamento legal e social para com as PCDs. Seguindo esses princípios, a lei de integração social de 1982 exige que as autoridades públicas concedam as PCDs tudo que for necessário para que essas pessoas possam exercer seus direitos, inclusive quanto a integração no local de trabalho. No entanto, o fornecimento de tecnologia assistiva é considerado serviço complementar, ou seja, o usuário pode ter que desembolsar parte do valor do dispositivo, porém a maioria desses dispositivos são financiados pelo sistema. (DELOITTE & TOUCHE, 2003)

Está sendo elaborado no país um sistema de trabalho assistivo, onde PCDs possuem assistência pessoal dentro e fora do ambiente de trabalho. Outro sistema que existe é um que

incentiva as PCD trabalharem por conta própria. Esse sistema tem o objetivo de auxiliar a PCD com auxílio financeiro de 100% referente ao custo para preparação do auto emprego, como por exemplo: estudo de viabilização e elaboração do plano de negócios. Ainda há subsídios para empréstimos e para gastos em investimentos. (DELOITTE & TOUCHE, 2003)

Finlândia

A legislação impõe que seja fornecido pelos municípios serviços de assistência social e de saúde. Em 2007, houve uma reforma na estrutura municipal para garantir um melhor acesso dos cidadãos aos serviços de bem-estar. As tecnologias assistivas são concedidas ou emprestadas as PCDs, isso também inclui o treinamento e instruções, substituição e manutenção dos aparelhos. Todos esses serviços são gratuitos. Grande parte das tecnologias assistivas são obtidas em centros de saúde ou encaminhadas a uma unidade de tecnologia assistiva do distrito. (STENBERG, L. et al., 2007)

Quanto a questão de emprego o país possui uma instituição de seguridade social. Esse instituto é obrigado a fornecer serviços de reabilitação profissional, providenciar dispositivos de assistência caros que possam manter ou melhorar as habilidades das PCDs para trabalhar. Esses dispositivos se referem a instrumentos de níveis técnicos especiais. Outra política interessante, é que os empregadores podem receber financiamento para as adaptações no local de trabalho. (STENBERG, L. et al., 2007)

Islândia

A política para PCDs nesse país é balizada em princípios semelhantes aos da Dinamarca. Três ministérios são responsáveis por conceder Tecnologias assistivas no país: Ministério da Educação, Ciência e Cultura; Ministério da Saúde e da Segurança; e o Ministério dos Assuntos Sociais. No entanto, o segundo ministério é o que exerce, na maioria das vezes, o papel de fornecer as tecnologias assistivas. A instituição subordinada ao ministério da saúde chamada de administração da Segurança social é responsável pelos regulamentos relacionados à tecnologia assistiva que são utilizadas para os seguintes fins: melhorar as capacidades dos PCDs; aumentar as oportunidades; facilitar o atendimento de PCDs. (STENBERG, L. et al., 2007)

Uma das instituições também subordinada ao ministério da saúde é a clínica de reabilitação de baixa visão sendo responsável por fornecer os dispositivos de reabilitação para PCDs visuais. Em sua maioria as tecnologias assistivas são gratuitas, porém, para determinados dispositivos pode ser cobrado um percentual dos usuários. (STENBERG, L. et al., 2007)

Noruega

A política para as PCDs é voltada aos seguintes valores: não discriminação, autodeterminação, participação ativa e responsabilidade social. Um número de ministérios fornecem dispositivos de assistência, porém, o Ministério do Trabalho e inclusão social tem a responsabilidade global de fornecer as tecnologias assistivas segundo a lei de seguridade social que regula o suporte financeiro para as tecnologias assistivas. (STENBERG, L. et al., 2007)

O país fornece subsídios para dispositivos de assistência e adequação de ambiente físico no local de trabalho. São concedidos benefícios com objetivo de auxiliar as PCDs a encontrar um emprego ou ainda a manter seus postos de trabalhos. Para casos em que o funcionário possui deficiência física grave é concedido um assistente funcional. A pessoa tem a tarefa de ajudar a PCD em suas atividades no trabalho que não possam ser efetuadas com o auxílio de tecnologia assistiva. (STENBERG, L. et al., 2007)

Suécia

O plano de ação da política de deficiência tem o objetivo de transformar a sociedade para que as PCDs sejam membros ativos dela. Segundo a legislação as tecnologias assistivas tem a finalidade de: evitar futuras perdas de habilidade ou função; melhorar ou manter a habilidade ou função; compensar perda da função e da capacidade de lidar com o problema da vida cotidiana. (STENBERG, L. et al., 2007)

A Agência Sueca para emprego é incumbida de fornecer as tecnologias assistivas necessárias para auxiliar as PCDs nos seus empregos. Essa agência também assume a responsabilidade de conceder os dispositivos assistivos para os jovens com deficiência que sejam necessários para sua vida profissional, como: livros em Braille que possibilita a PCD visual conseguir uma melhor formação profissional. (STENBERG, L. et al., 2007)

Brasil

No ordenamento jurídico brasileiro há diversos dispositivos que tratam sobre a importância da Tecnologia Assistiva, em diversos ambientes. A LBI evidencia, através do artigo 24.º, o direito da PCD de acesso à saúde e as informações, por intermédio de recursos de Tecnologia Assistiva (BRASIL, 2015). A mesma lei no seu escopo incentiva as pesquisas com objetivo de desenvolver dispositivos de tecnologia assistiva. O ato normativo, decreto n.º 3298, de 20 de dezembro de 1999, traz que Entidades e órgãos da administração pública são encarregados de: “incentivo à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico em todas as áreas do conhecimento relacionadas com a pessoa portadora de deficiência.” (BRASIL, 1999).

Outro ato normativo é o decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, que revela o papel da administração pública para desenvolver os estudos de Tecnologia assistiva e através do seu artigo 63 traz que:

O desenvolvimento científico e tecnológico voltado para a produção de ajudas técnicas dar-se-á a partir da instituição de parcerias com universidades e centros de pesquisa para a produção nacional de componentes e equipamentos.
Parágrafo único. Os bancos oficiais, com base em estudos e pesquisas elaborados pelo Poder Público, serão estimulados a conceder financiamento às pessoas portadoras de deficiência para aquisição de ajudas técnicas. (BRASIL, 2004)

A LBI, através do seu artigo 37, estabelece que:

Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2015)

É válido ressaltar que uma das diretrizes para colocação das PCDs no mercado de trabalho de forma competitiva é propiciar recursos de tecnologia assistiva. (BRASIL, 2015)

2.5.3 Vantagens na utilização de tecnologias assistivas no ambiente de trabalho

Para o uso de Tecnologias assistivas para as PCDs de forma adequada, uma parcela do processo é compreender os requisitos dos trabalhos, e assim, efetuar as adaptações razoáveis (DARCY; TAYLOR; GREEN, 2011). Estudos mostram que as tecnologias assistivas podem ajudar as PCDs no seu local de trabalho (BAILEY, 2011; PAL; LAKSHMANAN, 2012; CRUZ et al., 2015; ARTHANAT; LESNER; SUNDAR, 2016; BABU; HEATH, 2017).

Um trabalho efetuado por Bailey na Universidade de Cornell, localizada em Nova Iorque, traz relato de PCDs que utilizam tecnologias assistivas e conseguem ter melhor desenvolvimento em seu trabalho. Um dos relatos se refere a uma pessoa que nasceu com paralisia cerebral, porém, utilizando comunicação alternativa consegue falar com seus companheiros de trabalho e apresentar conferências. Um outro exemplo, é de uma pessoa que começou a usar cadeira de rodas, ele continuou a trabalhar no escritório, pois, foram colocados mesas de trabalho mais baixas e controles frontais. (BAILEY, 2011)

Outro ponto abordado por Bailey é que a tecnologia assistiva pode desempenhar um papel crucial evitando riscos desnecessários para os trabalhadores. Isto é, um risco a saúde ou segurança pode ser eliminado com o uso de adaptações razoáveis. (BAILEY, 2011)

Já a pesquisa de Pal e Lakshmanan foi realizada no período de março a junho de 2011, na cidade de Bangalore na Índia. Foram efetuadas entrevistas com 37 pessoas, usuárias de tecnologia assistiva e que possuíam deficiência visual. De acordo com os autores, um impacto

muito significativo com a inserção de tecnologia assistiva na vida dos entrevistados foi o senso de possibilidade que se abriu, isto é, a maioria das PCDs não cresce acreditando que podem ter uma vida social e econômica irrestrita, porém, com o acesso à tecnologia assistiva percebem que as possibilidades de participar do mercado de trabalho aumentam. (PAL; LAKSHMANAN, 2012).

Dentre os resultados, viu-se que a utilização da tecnologia assistiva afetou as escolhas educacionais e profissionais de entrevistados. Em um dos relatos, o entrevistado afirma que foi induzido a se dedicar a área de artes. Entretanto, depois que foi treinado para utilizar as tecnologias assistivas, suas ambições mudaram, ele passou a querer ser especialista em RH. Houve uma percepção entre os participantes da pesquisa de duas áreas de atuação profissional mais propícias para PCDs visuais: governo e bancos. Um dos entrevistados relata que os bancos estão totalmente computadorizados, logo para ele trabalhar é necessário a utilização de tecnologias assistivas. (PAL; LAKSHMANAN, 2012)

Um trabalho nacional realizado por Cruz teve como finalidade averiguar os pontos que facilitam e/ou prejudicam a inclusão das PCDs no mercado de trabalho e investigar a contribuição da tecnologia assistiva no trabalho na ótica das PCDs físicas. A pesquisa foi efetuada através de entrevista, no estado de São Paulo, com trinta PCDs físicas. A pesquisa foi categorizada em 4 aspectos: representação social do trabalho; qualidades e requisitos para inserção no mercado de trabalho; tecnologia assistiva e trabalho; problemas no mercado de trabalho para PCD. (CRUZ et al., 2015).

Dentre os achados a respeito de tecnologia assistiva no trabalho podemos destacar a importância dada ao tema pelos entrevistados. Dos trinta entrevistados, vinte e oito ressaltaram a importância da tecnologia assistiva para as PCDs no local de trabalho. Um dos entrevistados relata que o uso desses dispositivos resulta em mais conforto e por consequência em maior qualidade no trabalho. Outro ponto abordado é a utilização das tecnologias para chegar ao trabalho, treze participantes relatam necessitar devido à falta de acessibilidade nos transportes públicos. Por fim, um dos entrevistados fala acerca da falta de tecnologia assistiva no local de trabalho, ele relata que sua empresa não se preocupa em fazer adaptações, devido a isso ele acaba sofrendo com dores e postura inadequada. (CRUZ et al., 2015).

Por sua vez, o trabalho desenvolvido por Arthanat, Lesner e Sundar nos Estados Unidos teve o objetivo de investigar a usabilidade das tecnologias assistivas utilizadas por PCDs no local de trabalho. A pesquisa foi feita através de entrevistas semiestruturadas com cinco PCDs, com o uso de escala Likert com 5 pontos, o respondente atribuiu notas em três quesitos a

respeito das tecnologias utilizadas no local de trabalho, são eles: habilidades, acomodações e produtividade. (ARTHANAT; LESNER; SUNDAR, 2016)

Os achados dessa pesquisa mostram que um dos entrevistados indica que a tecnologia assistiva cumpre um papel crucial em todos os aspectos de sua atividade. Os participantes foram bem-sucedidos em realizar suas atividades laborais e suas percepções eram que sua produtividade era elevada e suas necessidades mais urgentes pareciam terem sido atendidas pelo empregador. Em resumo, os funcionários demonstraram satisfação pelo papel importante que as tecnologias assistivas tinham em seu local de trabalho. (ARTHANAT; LESNER; SUNDAR, 2016)

Outro estudo teve como propósito explorar como as tecnologias assistivas móveis podem melhorar o desempenho profissional das PCDs visuais no local de trabalho. A pesquisa foi realizada em um dos principais empregadores de PCDs visuais, nos Estados Unidos, e a amostra foi composta de gerentes e trabalhadores PCDs visuais. A análise das entrevistas identificou três temas relevantes a respeito de maximizar os benefícios das tecnologias assistivas móveis. (BABU; HEATH, 2017)

O primeiro benefício era ajustar as funcionalidades dessa tecnologia para as tarefas do trabalho. O gestor relata que adquiriram essas ferramentas para modificar o local de trabalho e tornar possível que o trabalho seja executado. O segundo era adaptar as atividades do trabalho para impulsionar as funcionalidades dessas tecnologias. A partir do uso dessas ferramentas os gestores ficaram impressionados com as novas habilidades das PCDs visuais e começaram a repensar as tarefas de trabalho para tirar o máximo de proveito dessas ferramentas. O último tema foi o benefício de formar empregados. Para os gestores eram as PCDs visuais que iriam definir até que ponto poderiam se beneficiar dessa tecnologia, devido às habilidades, competências e conhecimentos individuais. Algumas outras descobertas apontaram que o uso de tecnologias assistivas móveis deixaram os participantes mais independentes, com melhor desempenho no ambiente de trabalho e capazes de realizar tarefas antes impossíveis. (BABU; HEATH, 2017)

Embora os estudos apresentados demonstrem diversas vantagens para as PCDs em utilizar as tecnologias assistivas, também existem barreiras para a utilização dessas ferramentas.

2.5.4 Barreiras para aquisição ou utilização das tecnologias assistivas

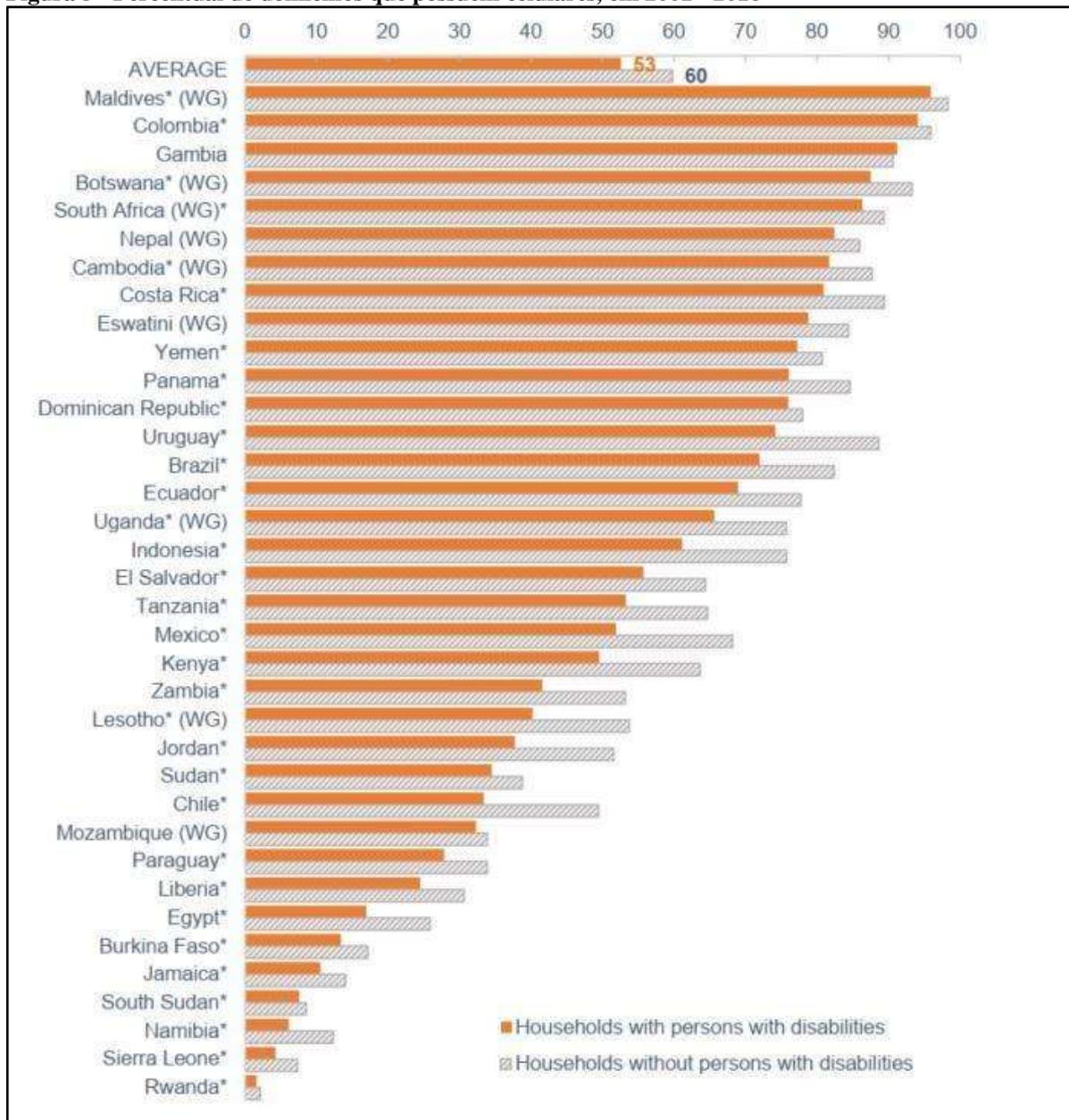
Nessa subtópico serão discutidas algumas barreiras para a utilização e aquisição das tecnologias assistivas, tais como:

- Difícil acesso e falta de conhecimento no uso de celulares;
- Dificuldade de acesso à internet;
- Falta de acessibilidade em portais governamentais;
- Barreira relacionada a linguagem disponível nos dispositivos;
- Preço elevado, entre outras barreiras.

Os celulares podem ter uma alta relevância na independência das PCDs. No entanto, um estudo relatado no relatório das Nações Unidas mostra que em 36 países, em média 53% dos domicílios com PCD possuem celular, já os domicílios sem PCD possui uma taxa média de 60%. Dos 36 países pesquisados em 11, a diferença alcançava uma diferença maior do que 10 pontos percentuais. Além disso, o estudo sugere que mesmo havendo o celular em casa, as PCD podem não conseguir usá-lo. (UNITED NATIONS, 2018)

No estudo efetuado pelas Nações Unidas já se pode observar duas barreiras para as PCDs: possível falta de conhecimento no uso do aparelho celular e o difícil acesso ao aparelho para famílias que possuem uma PCD em sua família. A figura 2 mostra o gráfico desse estudo.

Figura 5 - Percentual de domicílios que possuem celulares, em 2001 - 2016



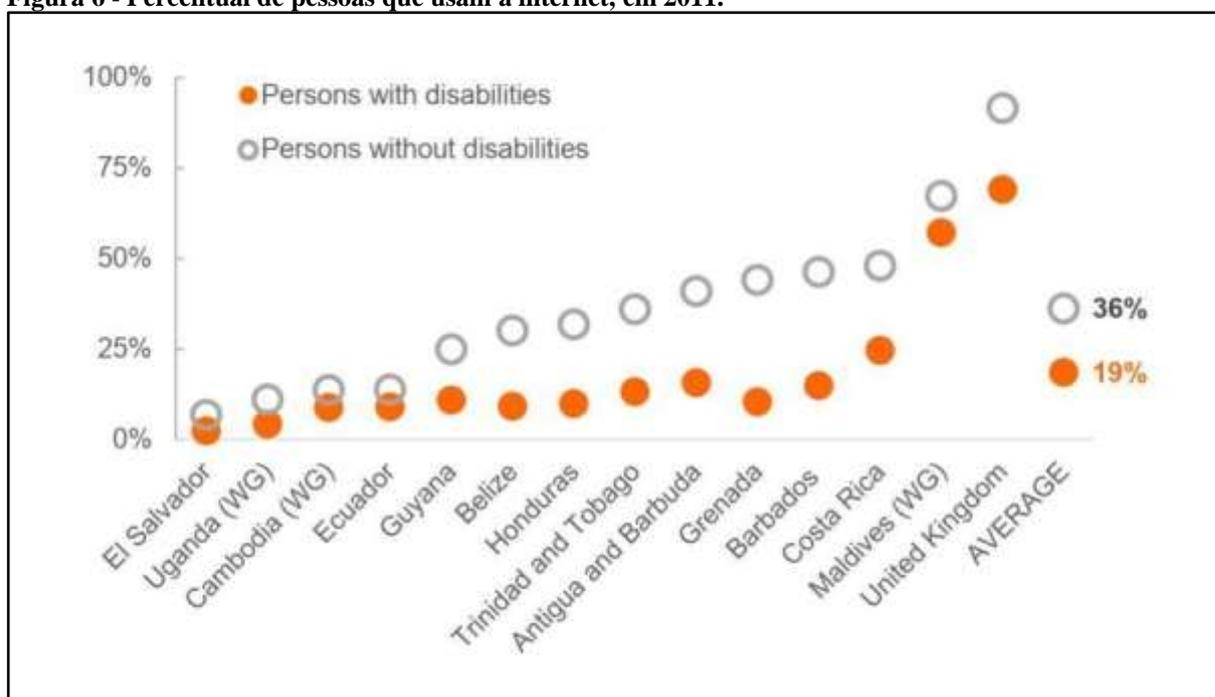
Fonte: (UNITED NATIONS, 2018)

As Barras laranjas representam os domicílios com PCDs, já as barras listradas representam os domicílios que não possuem pessoas com deficiência. Apenas os países Gâmbia, Nepal, Eswatini e Moçambique não possuem asterisco (*), isso indica que apenas nesses países a diferença não é significativa estatisticamente.

Outras barreiras que se pode observar é o uso e acesso à internet. Os sites da internet são de grande importância para as PCDs para acesso à informação, emprego, educação, acesso a serviços públicos, entre outras funcionalidades. No entanto, o relatório das Nações Unidas demonstrou uma lacuna entre PCDs e pessoas sem deficiência, nos 14 países estudados no

relatório, em média, uma diferença percentual de 17 pontos. A taxa de PCDs que tinham acesso à internet era de 19%, já no caso dos indivíduos sem deficiência, a média era de 36%. Um fato interessante é que os países que obtiveram uma elevada taxa de acesso tendem a ter as maiores lacunas entre as pessoas com e sem deficiência em relação ao uso da internet. A figura 3 mostra as taxas desse estudo. (UNITED NATIONS, 2018)

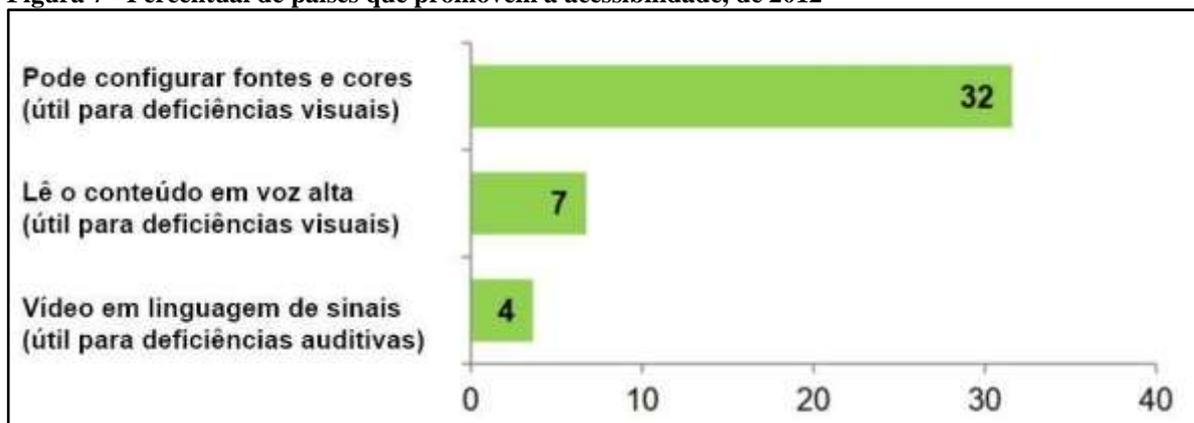
Figura 6 - Percentual de pessoas que usam a internet, em 2011.



Fonte: UNITED NATIONS (2018, p. 211).

Uma tendência tecnológica é a inserção de recursos de acessibilidade em tecnologias tradicionais. A título de exemplo: páginas na web que utilizam fontes maiores ou combinação de cores que facilitam a visualização de deficientes visuais. Assim como legenda de conteúdo em áudio ou vídeo para pessoas com deficiência auditiva. Todavia, o mesmo estudo apresentado pelas Nações Unidas demonstrou que dos 193 países membros dessa organização apenas 32% dos portais governamentais conseguem alterar fontes e cores. Apenas 7% dos portais disponibilizam conteúdo que possa ser lido em voz alta, por fim só 4% dos sites governamentais incluem vídeo com língua de sinais. Outra barreira que limita a usabilidade de aplicativos e recursos de acessibilidade é a linguagem, esses dispositivos tendem a não estar na linguagem local. Por exemplo, há 22 línguas oficiais na Índia, no entanto, os dispositivos só existem em hindi. A figura 4 mostra o gráfico com os resultados referente ao percentual de países que promovem acessibilidade. (UNITED NATIONS, 2018)

Figura 7 - Percentual de países que promovem a acessibilidade, de 2012



Fonte: adaptado de UNITED NATIONS (2018).

Uma pesquisa desenvolvida nos Estados Unidos teve a finalidade de descobrir como os trabalhadores com deficiência visual utilizam a tecnologia e as conexões com colegas de trabalho para resolver problemas de acessibilidade. A pesquisa foi efetuada por meio de entrevistas com cinco participantes. Os autores mencionam algumas barreiras tecnológicas, tais como: a falta de funcionalidade adequada ou preço elevado, com isso os usuários preferem não adotar ou descartam as tecnologias. Outra barreira é que o design dessas tecnologias chama muita atenção, ou seja, indivíduos abandonam ou não utilizam determinados dispositivos, pois, sua utilização chama uma atenção indesejada para sua deficiência. (BRANHAM; KANE, 2015)

Dentre as descobertas do estudo está a dificuldade de acesso a hardware e eletrônicos. Nessa categoria podemos citar impressoras, scanner, micro-ondas, entre outras. Muitos desses dispositivos só possuem saída visual e entrada de tela sensível ao toque. O dispositivo de maior reclamação era o telefone, mesmo os entrevistados informando que eram capazes de utilizar recursos básicos como discar. Apesar disso, muitos aparelhos com telas apenas visuais, diversos botões físicos, funções como silenciar, transferir, entre outras eram quase impossíveis de serem feitas. Um dos entrevistados explica as consequências dessa dificuldade, exemplificando, caso haja uma mensagem na secretária eletrônica ele não poderia ver a luz piscando, logo a percepção de pessoas de fora é que ele não retorna as ligações. (BRANHAM; KANE, 2015)

Outra barreira divulgada foi o software de computador inacessível. Dentre os desafios de softwares inacessíveis tem-se: site para execução do trabalho, software interno, recursos de software de escritório, documento em formatos não aceito pelo software. Além disso, um dos resultados da pesquisa é que software especializado, seja de desenvolvimento interno ou externo, geralmente era o sistema com menos acessibilidade e não recebia atualizações significativas. Nas entrevistas foram relatados diversos problemas decorrentes do uso de leitor

de tela. Os entrevistados perceberam que o uso de leitores de tela sem fone de ouvido distrai outros funcionários do escritório, no entanto, com o uso dos fones pode bloquear os ruídos externos, fazer com que o empregado com deficiência visual esteja distante dos seus colegas, desencoraja conversas, além disso, dificulta fazer anotações durante reuniões. Questões orçamentárias com a impossibilidade de compra da licença de determinados softwares especializados também foi abordado nesse estudo. (BRANHAM; KANE, 2015)

Um trabalho efetuado na África do Sul reforça algumas barreiras já mencionadas e relata novas que impedem a implementação das tecnologias no local de trabalho. O custo das tecnologias em diversos momentos é um impeditivo para uso no local de trabalho. Outras barreiras incluem preocupações com atualizações das tecnologias assistivas, suporte e integração com hardware e software. Os autores sugerem que geralmente o desenvolvimento de tecnologias assistivas é feito por um mercado pequeno, frequentemente a margem de outros mercados tecnológicos. (JAKOVLJEVIC; BUCKLEY, 2011)

Uma barreira local indicada foi em virtude do progresso moderado do país, em relação às tecnologias assistivas. Entrevistados afirmaram que a África do Sul não consegue acompanhar as tendências tecnológicas mundiais. Os autores alegam que o fato da legislação ser recente, a falta de fornecedores e a baixa demanda podem explicar esse atraso no desenvolvimento. (JAKOVLJEVIC; BUCKLEY, 2011)

2.6 Covid-19 e PCDs

A COVID-19 causada pelo coronavírus (SARS-CoV-2) surgiu em dezembro de 2019 na cidade de Wuhan, na província de Hubei, na China, e se espalhou de forma acelerada, tornando-se uma pandemia mortal que afetou o mundo inteiro. O vírus entra no corpo através da boca, nariz e olhos e pode infectar uma pessoa a uma distância de cerca de 1,8 metros. (YEGANEH, 2021)

Segundo Hyman, Talmage e Hegmann (2020), a doença da COVID-19 pode ser classificada em pelo menos em quatro classes diferentes: assintomática, infecção no trato respiratório superior, infecção no trato respiratório inferior e síndrome do desconforto respiratório agudo. Ademais, esse vírus pode afetar o sistema cardiovascular, rins, pele, gastrointestinal, fígado, sistema nervoso central e hematológico (HYMAN; TALMAGE; HEGMANN, 2020).

Para Yeganeh (2021), a pandemia da COVID-19 é um fenômeno complexo e em evolução, afetando de maneira contundente todos os aspectos da vida social, inclusive

comunicação, negócios, gestão, lazer, viagens, investimento, saúde, política, educação e trabalho. Estudos anteriores revelaram que os mais vulneráveis, como pessoas de baixa renda familiar, idosos, trabalhadores informais e PCDs são afetados de maneira desproporcional em pandemias (YEGANEH, 2021).

Corroborando com o pensamento do autor anterior, dados apurados no Reino Unido apontaram que as pessoas com deficiência totalizaram 60% de todas as mortes relacionadas ao COVID-19 conhecidas ou informadas (JONES et al., 2020). Complementarmente, uma pesquisa efetuada por Shakespeare, Ndagire e Seketi (2021) afirmaram que o risco de morte por COVID-19 entre 35 de janeiro e 30 de novembro de 2020, na Inglaterra, foi 3,1 vezes maior para homens com deficiência e 3,5 vezes maior para mulheres com deficiência do que para homens e mulheres sem deficiência.

Organizações de PCDs realizaram pesquisas com seus membros e chamou atenção o impacto desproporcional da pandemia do COVID-19 na comunidade de PCDs. Uma organização Escocesa ligou para mais de 5.000 PCDs durante os primeiros meses de pandemia. O relatório dessas ligações concluiu que os obstáculos que as PCDs enfrentam e a desigualdade que vivenciam as tornam menos capazes de responder aos desafios advindos da pandemia da COVID-19. Além disso, as PCDs tiveram suas necessidades negligenciadas e foram excluídas do processo de tomada de decisão. (SHAKESPEARE, et al., 2022).

Especificamente a respeito das PCDs Visuais, Senjam (2020) aponta que PCDs Visuais tem maior possibilidade de contrair o vírus, aumentar a morbidade e mortalidade, devido a alguns fatores potenciais, tais como: 1) falta de conhecimento adequado sobre COVID-19 resultante da ausência de informações acessíveis; 2) PCDs visuais dependem de toque e dos sentidos táteis para realizar suas atividades de rotina, o que pode aumentar a chance de contrair a doença; 3) necessidade frequente de assistência pessoal ou apoio de terceiros para realização de suas atividades diárias básicas e instrumentais.

Um estudo efetuada por Costa, Batista e Tavares (2020) teve o objetivo de entender como está sendo o cotidiano das PCDs em tempos de pandemia, identificar momentos de ansiedade, tensão e desconforto emocional. O estudo foi desenvolvido através de análise de narrativas de quatro sujeitos com deficiência que estão vivendo o isolamento social em tempos de pandemia. A metodologia escolhida foi utilização de depoimento escrito, narrado por esses sujeitos do estudo.

As falas dos sujeitos da pesquisa evidenciaram algumas problemáticas do cotidiano com as quais eles estão tendo que lidar, tais como: muito tempo dentro de casa, comendo demais, sem poder fazer exercícios, falta de foco para estudar, poucas opções de lazer, sensações de medo, angústias, incertezas e fraquezas devido ao momento que estão vivendo, aumento de crises de ansiedade e de pânico, crises de tristeza profunda e nervosismo exacerbado. (COSTA; BATISTA; TAVARES, 2020)

Já no campo profissional, Maroto, Pettinicchio e Lukk (2021) relatam que as PCDs além de estarem em maior risco de desenvolver complicações se contraírem COVID-19, também sofrem com barreiras no mercado de trabalho, campo em que a pandemia global de saúde teve efeitos devastadores. Segundo Naami e Mfofo-M`Carthy (2020), as PCDs nos setores formal e informal tem maiores chances de perder seus empregos durante a pandemia de COVID. Isso pode afetar de forma negativa suas receitas, poupanças e sua resiliência econômica na era COVID-19. Adicionalmente, Maroto e Pettinicchio (2020) afirmam que a taxa de empregabilidade das PCDs caiu, entre março e abril de 2020, de 18% para 14%, conforme dados fornecidos pela *Current Population Survey*, ou seja, houve uma queda de 22% em dois meses.

Embora a pandemia de COVID tenha sido um golpe severo para todos os trabalhadores, ela pode acabar abrindo uma brecha para alguns trabalhadores com deficiência, tornando o trabalho em casa mais fácil e aceitável. Afinal, essa pandemia está modificando as estruturas tradicionais de trabalho e fazendo com que os empregadores repensem como as tarefas essenciais podem ser feitas. (SCHUR; AMERI; KRUSE, 2020)

Os autores ainda afirmam que os trabalhadores com deficiência são mais prováveis do que aqueles sem deficiência para trabalhar em casa e para fazer qualquer trabalho em casa. Embora os trabalhadores com deficiência ainda sofram com disparidades salariais, seja trabalho remoto ou presencial, essa maior disponibilidade de trabalho domiciliar pode criar mais oportunidades de emprego para PCDs. (SCHUR; AMERI; KRUSE, 2020)

2.7 Estudos anteriores

Diversas pesquisas desenvolvidas anteriormente demonstram como o tema é relevante. Os trabalhos que se seguem correspondem a dissertações de mestrado e teses de doutorado, nacionais e internacionais, com as seguintes temáticas: inclusão de PCD no mercado de trabalho, utilização de tecnologias assistivas para inclusão no mercado de trabalho e utilização de tecnologias para PCD visual. Todas essas temáticas se relacionam direta ou indiretamente

com o objetivo de pesquisa do presente trabalho. Os trabalhos foram apresentados em ordem cronológica, citando o objetivo, a metodologia e os principais resultados dos mesmos.

A dissertação de Borges desenvolvida no ano de 2015 na Faculdade de Novos Horizontes teve como objetivo geral investigar a percepção dos gestores, sobre os desafios enfrentados no processo de inserção de pessoas com baixa visão no trabalho em uma entidade pública de ensino superior do Estado de Minas Gerais. O trabalho foi estruturado nos moldes de um estudo de caso, a abordagem escolhida pelo autor foi qualitativa, por fim, o trabalho foi caracterizado como sendo descritivo. O procedimento de coleta de dados foi por meio de entrevistas semiestruturadas com nove gestores da instituição estudada que contavam, entre seus colaboradores, com PCDs visuais. As entrevistas foram efetuadas no período de janeiro a março de 2015. (BORGES, 2015)

A técnica de análise de dados escolhida pelo autor foi a análise de conteúdo. O autor empregou em seu estudo as seguintes categorias de análise: legislação brasileira e a inclusão das PCDs visuais, a inclusão de PCDs na instituição, as políticas da instituição para a inclusão de PCDs visuais, inclusão das PCDs com baixa visão, os recursos tecnológicos, os obstáculos enfrentados e o papel do gestor no processo de inclusão. Os principais achados do estudo destacam a falta de conhecimento de grande parte dos entrevistados sobre a legislação, assim como, a necessidade de estabelecer políticas de capacitação e de divulgação, para melhor preparar a PCD para concorrer às vagas disponíveis. Foi constatada dificuldade por parte da equipe em receber PCDs, pois, os colaboradores não entendem as limitações dessas pessoas. A instituição estudada disponibiliza apenas computadores com monitores ajustáveis a necessidade da PCD, por fim, como desafio foi observado pelos autores que esses profissionais enfrentam dificuldade de aceitação e compreensão da equipe de trabalho. (BORGES, 2015)

A segunda dissertação foi elaborada em 2016 na Universidade Federal de São Paulo e teve como finalidade examinar, por intermédio de reflexão acadêmica, quais auxílios básicos são necessários para a eliminação de barreiras para PCD visual no mercado de trabalho, a partir da percepção das mesmas (ROBERTO, 2016). A natureza da pesquisa foi classificada pelo autor como qualitativa-quantitativa, além disso, a pesquisa foi caracterizada como exploratória e descritiva. O instrumento utilizado para coleta de dados foi um questionário, dividido em duas partes: a primeira solicitava dados pessoais, como: nome completo, estado, idade, sexo e deficiência visual a segunda parte continha doze perguntas, sendo oito fechadas e quatro abertas. O questionário foi enviado para 232 PCDs visuais durante o período de julho a outubro de 2015, no entanto, no total foram recebidas somente 30 respostas válidas. (ROBERTO, 2016)

O procedimento utilizado pela autora para a análise de dados foi a técnica de análise de conteúdo. Seu estudo resultou nas seguintes categorias de análise: profissional especializado, treinamento no posto de trabalho, tecnologias assistivas, e inserção no mercado de trabalho. As descobertas da pesquisa sugeriram que para grande parte das PCDs visuais a utilização de tecnologias assistivas e a utilização da metodologia do emprego apoiado ajudam esses indivíduos na inclusão no mercado de trabalho, possibilitando que esses profissionais desenvolvam o seu trabalho com maior competência e autonomia. Essa metodologia consiste em um conjunto de ações de orientação, assessoria e acompanhamento personalizado, dentro ou fora do local de trabalho, efetuadas por profissionais especializados e preparadores laborais para que a PCD encontre e mantenha um emprego no mercado de trabalho formal nas mesmas condições dos demais trabalhadores que desempenham funções semelhantes. (ROBERTO, 2016)

O próximo estudo é uma tese de doutorado produzida também no ano de 2016 na Universidade de Auburn, no Alabama, Estados Unidos, e teve como propósito analisar as relações entre dados demográficos como sexo e etnia, idade de início da deficiência visual, acuidade visual, obtenção de habilidades acadêmicas, uso de tecnologia assistiva, e os resultados de emprego de indivíduos cegos ou com outras deficiências visuais que tenham participado numa formação de reabilitação profissional num estado do sul dos Estados Unidos. O estudo utilizou uma amostra aleatória de 200 casos. Os dados coletados foram fornecidos por uma agência de reabilitação profissional de um estado do sul dos Estados Unidos e foram coletados no ano de 2013. (BRECKE, 2016)

O estudo utilizou uma abordagem quantitativa para análise de dados. As ferramentas estatísticas utilizadas foram: correlações, testes qui-quadrado, e regressão logística. O alfa foi fixado em 0,05 para todas as análises. Os resultados encontrados mostraram que o nível de instrução, a acuidade visual, a idade de início de perda de visão, e o uso de tecnologia assistiva foram variáveis estatisticamente significativas, ou seja, essas variáveis possuem relação com os resultados de emprego das PCDs visuais que tinham participado do curso de reabilitação profissional. (BRECKE, 2016)

A terceira dissertação, elaborada no ano de 2016, teve a finalidade de entender o papel da internet na prestação de informações para PCDs visuais, assim como, analisar a abrangência dos serviços de tecnologia das informações disponíveis para ajudar as PCDs visuais. A pesquisa utilizou a abordagem quantitativa. A ferramenta empregada para a coleta de dados foi um questionário estruturado com perguntas fechadas. Um total de 310 questionários, sendo 5 para

cada uma das 28 escolas para cegos na Nigéria, 10 para PCDs visuais que estudavam na educação especial da Universidade de Calabar, 10 para membros aleatórios de uma fundação e 150 para PCDs visuais em geral. Dos 310 questionários enviados, apenas cerca de 162 foram devolvidos. O autor afirma que a amostra incluía representantes do governo, desenvolvedores de multinacionais de tecnologia da informação e fornecedores de informação online da Nigéria. (AKOMAYE, 2016)

A técnica empregada na pesquisa para a análise de dados foi tabulação simples, distribuição de frequência relativa e apresentação dos resultados em gráficos. O estudo identificou que 59% dos respondentes, não tinham nenhum conhecimento a respeito de tecnologias assistivas, e 16% usavam alguma forma de tecnologia assistiva. O estudo também identificou que quanto maior o nível educacional, aumenta o nível de conscientização e adoção de tecnologias assistivas. Por fim, o estudo identificou que as PCDs visuais possuem um elevado nível de conhecimento de informática e internet. (AKOMAYE, 2016)

A segunda tese de doutorado foi desenvolvida no ano de 2017, teve o objetivo de explorar as experiências de PCDs visuais em relação aos desafios na inserção e manutenção do emprego. O estudo empregou a abordagem qualitativa. O método de coleta de dados foi entrevista semiestruturada com dez PCDs visuais, todos os participantes da pesquisa são atendidos pela Comissão do Estado de Nova Iorque para os cegos. As entrevistas foram feitas num período de 7 semanas. Os critérios para seleção dos entrevistados foram: ter idade entre 18 a 60 anos, possuir deficiência visual há mais de 10 anos, não estar trabalhando, mas deve ter experiência profissional e falar inglês. (DONALDSON, 2017)

O autor utilizou o software Nvivo para codificação das entrevistas. Essa codificação resultou em 5 tópicos essenciais, que se revelaram barreiras para o emprego de PCDs. Os tópicos são: mente fechada dos empregadores, falta de acomodações, dificuldades na procura de emprego, falta de apoio e dificuldade de viagem. Os achados evidenciaram um alto nível de desânimo entre as PCDs visuais em relação à procura de emprego. O autor sugere que os resultados fornecem insights para os empregadores e auxiliam a promoção da conscientização, e o apoio da sociedade para auxiliar as PCDs visuais na procura e manutenção do emprego. (DONALDSON, 2017)

A última dissertação foi um estudo de caso na Uninter desenvolvido no ano de 2018 e teve como intuito investigar as implicações, desafios e contribuições das tecnologias para a inserção e capacitação das pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho. Para confecção do trabalho foi empregada uma metodologia qualitativa de caráter exploratório tendo

como ferramenta a observação participante. O grupo focal foi formado por 18 PCDs de um projeto chamado Ser Capaz. Foram coletados dados primários e secundários. Os dados secundários foram obtidos através de pesquisa documental. A coleta dos dados primários ocorreu em três etapas: primeira observação do participante, uso de formulários próprios para avaliar os impactos da informática na vida da PCD visual, por último, através de entrevistas semiestruturadas foi feito um levantamento do perfil dos alunos com deficiência visual. (SANTOS, 2018)

Para análise dos dados foi utilizado a técnica de análise de conteúdo. Os dados foram agrupados em temáticas e apresentados em gráficos, utilizando programas computacionais. Foram extraídas as seguintes categorias: conhecimento, adaptação às tecnologias assistivas e profissionalização. Dentre os resultados obtidos foi possível identificar o perfil das PCDs visuais e os aspectos que interferem em sua aprendizagem, tais como: a acessibilidade, a capacitação do instrutor, a reincidência nos cursos de informática e, a mediação pedagógica. O autor indicou que é indispensável a qualificação na área de informática para ingresso e permanência no mercado de trabalho. A falta de conhecimento sobre os instrumentos computacionais e sua utilização pode se tornar fator excludente dado o perfil de demanda atual do mercado de trabalho. (SANTOS, 2018)

O quadro 12 apresenta um resumo das informações dessa seção.

Quadro 12 - Estudos anteriores

Autor/ Ano	Objetivo da Pesquisa	Resultados da Pesquisa
BORGES, 2015	Investigar a percepção dos gestores, sobre os desafios enfrentados no processo de inserção de pessoas com baixa visão no trabalho em uma entidade pública de ensino superior do Estado de Minas Gerais.	Os principais achados do estudo destacam a falta de conhecimento de grande parte dos entrevistados sobre a legislação, assim como, a necessidade de estabelecer políticas de capacitação e de divulgação, para melhor preparar a PCD para concorrer às vagas disponíveis. Foi constatado dificuldade por parte da equipe em receber PCDs, pois, os colaboradores não entendem as limitações dessas pessoas.
ROBERTO, 2016	Examinar, por intermédio de reflexão acadêmica, quais auxílios básicos são necessários para a eliminação de barreiras para PCDs visuais no mercado de trabalho, a partir da percepção das mesmas.	As descobertas da pesquisa sugeriram que para grande parte das PCDs visuais a utilização de tecnologias assistivas e a utilização da metodologia do emprego apoiado ajudam esses indivíduos na inclusão no mercado de trabalho, possibilitando que esses profissionais desenvolvam com maior competência e autonomia o seu trabalho.

BRECKE, 2016	Analisar as relações entre dados demográficos como sexo e etnia, idade de início da deficiência visual, acuidade visual, obtenção de habilidades acadêmicas, uso de tecnologia assistiva, e os resultados de emprego de indivíduos com deficiências visuais que tinham participado numa formação de reabilitação profissional num estado do sul dos Estados Unidos.	Os resultados encontrados mostraram que o nível de instrução, a acuidade visual, a idade de início de perda de visão, e o uso de tecnologia assistiva foram variáveis que se demonstraram estatisticamente significativas, ou seja, essas variáveis possuem relação com os resultados de emprego das PCDs visuais que participaram do curso de reabilitação profissional.
AKOMAYE, 2016	Entender o papel da internet na prestação de informações para PCDs visuais, assim como, analisar a abrangência dos serviços de tecnologia das informações disponíveis para ajudar as PCD visuais.	O estudo identificou que 59% das pessoas entrevistadas, não tinham nenhum conhecimento a respeito de tecnologias assistivas, e 16% usavam alguma forma de tecnologia assistiva. O estudo também identificou que quanto maior o nível educacional, aumenta o nível de conscientização e adoção de tecnologias assistivas. Por fim, o estudo identificou que as PCDs visuais possuem um elevado nível de conhecimento de informática e internet.
DONALDSON, 2017	Explorar as experiências de PCDs visuais em relação aos desafios na inserção e manutenção do emprego.	Os achados evidenciaram um alto nível de desânimo entre as PCDs visuais em relação à procura de emprego. O autor sugere que os resultados possam fornecer insights para os empregadores e possam promover a conscientização, e o apoio, em geral, da sociedade para auxiliar as PCDs visuais em procurar e manter o emprego.
SANTOS, 2018	Investigar as implicações, desafios e contribuições das tecnologias para a inserção e capacitação das pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho.	Dentre os resultados obtidos foi possível identificar o perfil das PCDs visuais e os aspectos que interferem na sua aprendizagem, tais como: a acessibilidade, a capacitação do instrutor, a reincidência nos cursos de informática e, a mediação pedagógica. O autor indicou que é indispensável a qualificação na área de informática para ingresso e permanência no mercado de trabalho.

Fonte: elaborado pelo autor

3. METODOLOGIA

O estudo tem como objetivo descrever a percepção dos profissionais da área contábil-financeira com deficiência visual quanto a sua inserção no mercado de trabalho e o emprego das tecnologias assistivas no exercício de sua função. Neste capítulo, descrevem-se os procedimentos metodológicos empregados para atingir os objetivos da pesquisa. São abordados a caracterização da pesquisa, a seleção dos entrevistados, o instrumento de coleta de dados, o roteiro de entrevista e a técnica de coleta de dados.

3.1 Caracterização da pesquisa

Quanto aos objetivos, o presente trabalho consiste em uma pesquisa exploratória e descritiva. Na visão de Beuren et al. (2014), o estudo exploratório busca o aprofundamento de conceitos preliminares sobre o assunto específico que ainda não tenham sido contemplados de forma satisfatória em estudos precedentes, colaborando assim, para o esclarecimento de questões tratadas superficialmente sobre a temática.

Para Malhotra (2011), o estudo exploratório é utilizado em situações em que é necessário definir o problema com maior precisão. O propósito é fornecer critérios e entendimento. O autor define características para esse tipo de pesquisa, tais como: informações definidas ao acaso e o processo de pesquisa é flexível, sua amostra é pequena e não-representativa e a análise de dados é qualitativa.

Já a respeito da pesquisa descritiva, Cervo, Bervian e Silva (2007) relatam que é um estudo que visa conhecer as diversas situações e relações que acontecem na economia, política, vida social e outros aspectos do comportamento humano, tanto individualmente, quanto em grupos e comunidades mais complexas. Para Triviños (1987, p.110), “o estudo descritivo pretende descrever “com exatidão” os fatos e fenômenos de determinada realidade”. Gil (2014, p.28) afirma que “as pesquisas descritivas são, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática”.

Já a respeito da natureza da pesquisa, optou-se por realizar uma abordagem qualitativa, em virtude da natureza subjetiva do problema abordado no estudo. Para Creswell (2010, p.26) a pesquisa qualitativa é:

Um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano. O processo de pesquisa envolve as questões e os procedimentos que emergem, os dados tipicamente coletados no ambiente do participante, para os temas gerais, e as interpretações feitas pelo pesquisador acerca do significado dos dados.

Silva (2010, p. 29) afirma que “as investigações qualitativas têm-se preocupado com o significado dos fenômenos e processos sociais, levando em considerações as motivações, crenças, valores, representações sociais e econômicas, que permeiam a rede de relações sociais”.

De acordo com Triviños (1987), a abordagem com caráter qualitativo procura trabalhar os dados buscando seu significado, possuindo como base a percepção do fenômeno dentro da temática estudada. Ainda conforme o autor, é preferível que esse tipo de pesquisa tenha como característica a procura por:

[...] uma espécie de representatividade do grupo maior dos sujeitos que participarão no estudo. Porém, não é, em geral, a preocupação dela a quantificação da amostragem. E, ao invés da aleatoriedade, decide intencionalmente, considerando uma série de condições (sujeitos que sejam essenciais, segundo o ponto de vista do investigador, para o esclarecimento do assunto em foco; facilidade para se encontrar com as pessoas; tempo do indivíduo para as entrevistas, etc.) (TRIVIÑOS, 1987, p.132).

Por fim, quanto aos procedimentos a pesquisa é classificada como levantamento. Esse procedimento busca informação diretamente com um grupo a respeito dos dados que desejar obter. É uma metodologia bastante útil, principalmente, em estudos exploratórios e descritivos (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). Para Forza (2002), um *levantamento* auxilia para o conhecimento geral de um campo de interesse, já que envolve um grupo de informações por meio de entrevistas sobre as atividades ou sobre si mesmos. Os levantamentos podem ser executados por meio de ferramentas de coleta de dados, assinalando as diversas respostas sugeridas e/ou respondendo perguntas abertas com suas próprias palavras. (NIQUE; LADEIRA, 2014)

Diante do exposto, esse estudo, quanto aos seus objetivos, se classifica como exploratório, pois tem como objetivo produzir informações adicionais sobre o tema, dado que, não foi encontrado estudos que abordam a presente temática. Além disso, o trabalho também se enquadra como descritivo, visto que tem como propósito a identificação, registro e análise do fenômeno estudado. A abordagem adotada na presente pesquisa é qualitativa, em razão de buscar trabalhar os dados com base na percepção do fenômeno pelos entrevistados. Por fim, o procedimento escolhido foi o levantamento, realizado por meio de entrevistas semiestruturadas com PCD visuais que atuam na área contábil-financeira, utilizando para tal um roteiro apresentado no item 3.3.1.

3.2 Seleção dos entrevistados

O universo do estudo se constitui pelos profissionais que possuem algum tipo de deficiência visual e trabalham na área contábil-financeira. Os entrevistados foram escolhidos de maneira não probabilística. O método utilizado foi a amostragem por acessibilidade. Segundo Costa Neto (1977, p. 43) “nem sempre é possível se ter acesso a toda a população objeto de estudo, sendo assim é preciso dar seguimento a pesquisa utilizando-se a parte da população que é acessível na ocasião da pesquisa”.

Para Duarte (2002), o sujeito do estudo é um voluntário que, após ser informado a respeito dos objetivos, a metodologia, os riscos e os benefícios da pesquisa, decide participar. Para a seleção desses profissionais foram buscados contatos com os membros da academia e com o Instituto Benjamin Constant. Este órgão é um centro de referência nacional no campo da deficiência visual (IBC, 2016). Os contatos buscados nesse órgão foram nas seguintes áreas: Divisão de Reabilitação, Preparação para o Trabalho e Encaminhamento Profissional (DRT) e Núcleo de Capacitação e Empregabilidade (Nucape). Além disso, foi adotado uma técnica de amostragem chamada bola de neve. Essa técnica é:

“é uma forma de amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência. Ou seja, a partir desse tipo específico de amostragem não é possível determinar a probabilidade de seleção de cada participante na pesquisa. (VINUTO, 2014, p.203).

A autora complementa (2014, p.204) que esta técnica é um método de amostragem de rede útil para se estudar populações difíceis de serem acessadas ou estudadas ou que não há precisão sobre sua quantidade. Adicionalmente, a autora relata que uma das limitações desse tipo de técnica é que ela não é apropriada para estudos relacionados à probabilidade, ou que exista a necessidade de se conhecer com precisão o total do universo a ser estudado. (VINUTO,2014)

É válido ressaltar que participaram do estudo 15 entrevistados, conforme será detalhado no tópico 3.3.3, assim como todo o processo utilizado para efetuar as entrevistas dessa pesquisa.

3.3 Procedimentos e instrumento de coleta de dados

As técnicas de coleta de dados são um conjunto de procedimentos e regras empregados por uma ciência, isto é, a habilidade de usar esses preceitos ou normas para a coleta de dados (MARCONI; LAKATOS, 2011). Para atingir os objetivos da presente pesquisa optou-se pela utilização da técnica de coleta de dados: entrevista semiestruturada.

A entrevista semiestruturada é uma técnica entendida como:

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. (TRIVIÑOS, 1987, p.146).

Segundo Triviños (1987) é importante esclarecer que as perguntas que constituem, em parte, a entrevista semiestruturada são resultado não só da teoria analisada pelo pesquisador, mas também de toda a informação que ele já recolheu a respeito do fenômeno social que interessa. Além disso, o autor considera que para determinados tipos de pesquisa qualitativa, essa técnica é um dos principais meios para proceder a coleta de dados; além de oferecer todas as perspectivas possíveis para que o entrevistado tenha liberdade e espontaneidade necessárias, enriquecendo a investigação.

De acordo com Oliveira (2005), essa técnica possibilita o tratamento de temáticas mais complexas, as quais dificilmente poderiam ser investigados de maneira apropriada com a utilização de questionários. Complementarmente, Pádua (2007, p.70) explica que na entrevista semiestruturada “o pesquisador organiza um conjunto de questões sobre o tema que está sendo estudado, mas permite, e às vezes até incentiva, que o entrevistado fale livremente sobre assuntos que vão surgindo como desdobramentos do tema principal.”.

No quadro 13 é possível observar algumas vantagens e limitações da utilização de entrevistas.

Quadro 13 Vantagens e limitações das técnicas de coleta de dados selecionadas

Entrevistas	
Vantagens	Limitações
<ul style="list-style-type: none"> ● Útil quando os participantes não podem ser diretamente observados; ● Os participantes não podem fornecer informações históricas; ● Permite ao pesquisador controlar a linha do questionamento. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Proporciona informações indiretas, filtradas pelos pontos de vista dos entrevistados; ● A presença do pesquisador pode influenciar as respostas; ● Nem todas as pessoas são igualmente articuladas e perceptivas.

Fonte: adaptado de CRESWELL (2010)

3.3.1 Instrumento de pesquisa

Como dito no tópico anterior, através de uma entrevista semiestruturada foram levantadas as principais dimensões da realidade vivenciada pela PCD no ambiente de trabalho.

O roteiro de entrevista foi baseado nos fatores identificados na revisão de literatura, conforme vê-se no Quadro 14. Esse roteiro é dividido em quatro partes (APÊNDICE A – Roteiro da entrevista).

A 1ª parte busca apresentar o perfil biográfico dos entrevistados que atuam na área contábil-financeira. Posteriormente, a 2ª parte, dividida em quatro categorias. A primeira categoria é ‘Inserção no Mercado de Trabalho’, que pretende descrever as dificuldades e quais os apoios recebidos por esses profissionais na busca de um emprego (Q01 e Q02).

A segunda é ‘Acessibilidade, atividades realizadas, mobilidade interna, desafios / barreiras’, que tem a finalidade de entender o ambiente de trabalho em que esse profissional está inserido, além de buscar identificar as barreiras presentes nesse local que dificultam sua atuação profissional, bem como evidenciar se há alguma diferença na política salarial devido a deficiência visual (Q3 a Q9, Q14 e Q18).

Em seguida o roteiro busca tratar das ‘Acomodações no ambiente de trabalho’, com o objetivo de verificar quais acomodações foram solicitadas por esses profissionais, se houve alguma dificuldade para fazer essa solicitação e se seus empregadores poderiam ter feito algo para deixar seu trabalho mais fácil, assim como descobrir se adaptar a empresa é um fator relevante para contratação (Q10 a Q13). Posteriormente, o roteiro de entrevista aborda o tema ‘Conhecimento sobre legislação’, com o intuito de descobrir qual a relevância e o impacto da legislação vigente para inserção das PCDs no mercado de trabalho (Q15 a Q17).

A 3ª parte do roteiro de entrevista trata das tecnologias assistivas e também se subdivide em quatro categorias. Essa parte inicia pela quinta categoria ‘Conhecimento e utilização de tecnologias assistivas’, procurando revelar o conhecimento dos entrevistados sobre esse tema e de que forma eles utilizaram as tecnologias assistivas no seu ambiente de trabalho (Q19 a Q21). É válido ressaltar que a lista que se encontra na questão número 18 teve por base a relação de tecnologias que constam no anexo B, no entanto, houve uma adequação no número de tecnologias abordadas na entrevista para que o processo fosse mais ágil, tal simplificação teve o auxílio de um especialista da área contábil-financeira com deficiência visual. A sexta categoria, tem a finalidade de descobrir quais os benefícios adicionados com o uso das tecnologias assistivas (Q22). A sétima categoria pretende levantar as possíveis barreiras que esses profissionais sofrem ao tentar adquirir ou utilizar as tecnologias assistivas, além de verificar se há dificuldades em navegar sites sem acessibilidade (Q23, Q24 e Q27). A oitava categoria levanta qual o papel dos smartphones na vida da PCD visual e como ela utiliza essa ferramenta para executar suas tarefas no ambiente de trabalho (Q25 e Q26).

Por fim, a 4ª parte do roteiro possui apenas uma categoria que visa entender o impacto ocasionado pela pandemia da Covid-19 na vida diária e profissional das PCDs, assim como, suas expectativas para o futuro com relação a sua rotina de trabalho (Q28, Q29 e Q30).

Adicionalmente, é válido fazer a conexão dos objetivos específicos abordados no tópico 1.3.2 com as perguntas do quadro 14. O objetivo A (Obj 1) faz relação com as perguntas Q1 e Q2, com o intuito de descrever as dificuldades da inserção desse profissional no mercado de trabalho. O Objetivo B (Obj 2) tem conexão com os questionamentos Q3, Q4, Q5, Q6, Q7, Q8, Q9, Q14 e Q18, para caracterizar as barreiras do local de trabalho. O objetivo C (Obj 3) tem relação com as indagações Q10, Q11, Q12 e Q13, a fim de verificar as acomodações mais fornecidas e as barreiras para sua solicitação. O objetivo D (Obj 4) está vinculado as questões Q15, Q16 e Q17 com objetivo de evidenciar o conhecimento sobre legislações a respeito das PCDs. O objetivo E (Obj 5) faz relação com as perguntas Q19, Q20, Q21, Q22, Q25 e Q26, a fim de identificar os benefícios adicionados ou, dificuldades diminuídas ou eliminadas, com o uso das tecnologias assistivas; assim como, identificar as tecnologias assistivas mais utilizadas. O objetivo F (Obj 6) tem conexão com os questionamentos Q23, Q24 e Q27, buscando levantar quais as barreiras sofridas pelos profissionais da área para adquirir ou utilizar uma tecnologia assistiva. Por fim, o objetivo G (Obj 7) tem relação com as indagações Q28, Q29 e Q30 com a finalidade de evidenciar o impacto da pandemia do COVID-19 sobre a vida cotidiana e laboral desses profissionais.

No quadro 14 é possível observar a relação entre as perguntas das entrevistas e as categorias do estudo.

Quadro 14 Relação entre categorias e perguntas das entrevistas

Categorias	Questões	Autores
Inserção no Mercado de Trabalho (Obj 1)	Q1 -Como foi o seu processo de busca do emprego atual? E dos anteriores?	(DONALDSON, 2017)
	Q2 – Você recebeu algum tipo de apoio quando foi procurar emprego? Se sim, de que forma foi esse apoio?	
Acessibilidade, atividades realizadas, mobilidade interna, desafios / barreiras (Obj 2)	Q3 - Quanto à acessibilidade ao seu local de trabalho, quais os meios de transporte que você utilizada para chegar? Como acontece o seu deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa?	(WOLFFE; AJUWON; KELLY, 2013)

	<p>Q4 - Quais são as atividades que você realiza no seu trabalho? Essas atividades são realizadas apenas dentro das dependências da sua empresa ou você também realiza trabalho externo, por exemplo, visitando clientes?</p>	(OUD, 2019)
	<p>Q5 - Sua deficiência visual lhe causa alguma dificuldade na realização do seu trabalho? Se sim, Quais?</p>	
	<p>Q6 - Como você contornou ou lidou com estes problemas ou dificuldades?</p>	
	<p>Q7 - Quanto a sua mobilidade nas dependências dentro da sua empresa, você encontra alguma dificuldade ao se deslocar? Se, sim, quais?</p>	
	<p>Q8 - Você acredita que em algum momento não foi escolhido para executar uma tarefa devido a sua deficiência visual? Se, sim, você poderia citar algum exemplo?</p>	(DONG et al., 2017)
	<p>Q9 - A organização em que você trabalha propõe palestras/treinamentos para conscientização dos membros da organização sobre inclusão de PCDs?</p>	(DUFF; FERGUSON, 2007a)
	<p>Q14 - Você vê alguma diferença na questão de política salarial devido a sua deficiência visual?</p>	(LODH; NANDY, 2017)
	<p>Q18 - Você poderia elencar quais os maiores desafios/barreiras a inclusão de PCDs no seu trabalho?</p>	(WOLFFE; AJUWON; KELLY, 2013)
Acomodações no ambiente de trabalho (Obj 3)	<p>Q10 - Você solicitou ao seu empregador alguma acomodação ou condição adaptativa no seu ambiente de trabalho? Se sim, quais?</p>	(DONG et al., 2017)
	<p>Q11 - Você encontrou dificuldades para solicitar essas acomodações ou condições adaptativas para seu ambiente de trabalho? Se sim, quais?</p>	

	Q12 - Você acha que o custo para adaptar a empresa é um fator considerado para contratação?	(DUFF; FERGUSON, 2007a)
	Q13 - Você acredita que seus gestores poderiam ter mudado algo no seu trabalho para tornar a execução de suas tarefas mais fáceis? Se, sim, você poderia dar alguns exemplos?	(OUD, 2019)
Conhecimento sobre Legislação (Obj 4)	Q15 - Você recebeu de sua empresa informações sobre seus direitos como pessoa com deficiência visual?	(BORGES, 2015)
	Q16 - Você conhece alguma legislação sobre os direitos das pessoas com deficiência? Se conhece, o que você pensa sobre essas leis?	
	Q17 - Você acredita que essas legislações a respeito do mercado de trabalho auxiliam efetivamente na inserção dos PCDs visuais nas organizações? Explique por que.	
Conhecimento e utilização de Tecnologias Assistivas (Obj 5)	Q19 - Qual foi seu primeiro contato com tecnologias assistivas?	(LOPES,2017)
	Q20 - Quais dessas tecnologias você conhece, ou usa (no trabalho, fora dele, ou em ambas as situações), por favor, aponte-as:	
	Q21 – Dentre as tecnologias mencionadas, cite as 5 tecnologias assistivas mais utilizadas por você para realização do seu trabalho?	(NUNES; DANDOLINI, DE SOUZA,2014; SANTOS,2018)
Benefícios percebidos com o uso de tecnologias assistivas (Obj 5)	Q22 - Em sua opinião, quais os benefícios na utilização das tecnologias assistivas?	(SILMAN; YARATAN; KARANFILLER, 2017)
Barreiras no uso das tecnologias assistivas (Obj 6)	Q23 - Você enfrenta dificuldade para adquirir uma ou mais tecnologias assistivas? Se sim, quais?	(BRANHAM; KANE,2015)

	Q24 - Você enfrentou dificuldade para utilizar uma ou mais dessas tecnologias assistivas? Se sim, quais?	
	Q27 - Você encontra alguma dificuldade para navegar na internet devido a sites sem acessibilidade?	(UNITED NATIONS, 2018)
Utilização de smartphones no trabalho (Obj 5)	Q25 - Você faz uso de algum aplicativo no seu celular para ajudar a executar atividades no trabalho? Se sim, quais? Como esses aplicativos lhe auxiliam na execução de suas tarefas do trabalho?	(BABU; HEATH,2017)
	Q26 - De uma maneira geral, quais os benefícios da utilização dos smartphones como tecnologia assistiva?	
Impacto da COVID-19 (Obj 7)	Q28- Qual o impacto da pandemia de Covid -19 no seu dia a dia?	(YEGANEH, 2021)
	Q29- O que mudou na sua rotina de trabalho por causa da pandemia de Covid-19?	
	Q30 – E depois que a pandemia de Covid-19 passar, como você acha que será sua rotina de trabalho?	

Fonte: elaborado pelo autor

3.3.2 Pré-teste da entrevista

A versão final do instrumento de coleta de dados foi precedida de dois pré-testes com o objetivo de verificar a compreensão, dúvidas, dificuldades e sugestões no fornecimento das

respostas pelos entrevistados. Para Gil (2014), o intuito do pré-teste é detectar possíveis dificuldades na redação do instrumento de coleta de dados, tais como: questionamentos desnecessários ou complexos, redação imprecisa, constrangimento ao informante, exaustão, entre outros.

O primeiro pré-teste aconteceu no dia 10/03/2020 com uma professora cega que atua em um órgão federal dando aulas de português e inglês. A entrevista levou em torno de 35 minutos. A professora não relatou nenhuma dificuldade no entendimento das perguntas da entrevista. Entretanto, a mesma sugeriu que a pergunta número 21 possibilitasse a indicação de mais do que 3 tecnologias, como era indicado originalmente. A entrevistada considerou dispensável a impressão de material em Braille para condução da entrevista, tanto do roteiro de entrevista quanto da carta de apresentação, bem como do termo de consentimento livre e esclarecido – TCLE e da carta de agradecimento.

O segundo pré-teste ocorreu no dia 18/03/2020, via Skype, com um auxiliar administrativo com baixa visão que possui dois empregos, atua numa empresa de comunicação e numa empresa terceirizada que presta serviços para um órgão estadual. O tempo do segundo pré-teste foi semelhante ao do anterior, em torno de 35 minutos. O entrevistado também informou que não havia nenhuma dificuldade na compreensão das perguntas da entrevista. Porém, diferente da primeira entrevistada, não foi sugerido nenhuma alteração no conteúdo do instrumento de coleta de dados ou das cartas de apresentação, agradecimento e o termo de consentimento livre.

Com a realização desses pré-testes foi possível aprimorar o roteiro de entrevista, dispensando o material em Braille e alterando a quantidade de tecnologia assistivas que os entrevistados poderiam mencionar na pergunta 21, tornando-o mais preciso e claro.

3.3.3 Processo de coleta de dados

Conforme informado no tópico 3.3, no presente estudo, a coleta de dados foi realizada por meio do roteiro de entrevista previamente elaborado e testado, na modalidade semiestruturada, com a busca de dados apoiada nas teorias que se relacionam a temática do estudo. As entrevistas foram efetuadas a partir de questões abertas, pois permitem que os participantes opinem e demonstrem suas convicções e percepções a respeito da temática abordada.

As entrevistas ocorreram no período de outubro de 2020 a fevereiro de 2021, sendo realizadas conforme disponibilidade dos entrevistados, qual seja: duas entrevistas nos dias 22 e

23 de outubro 2020; quatro entrevistas efetuadas nos dias 14, 16, 18 e 21 de dezembro de 2020; oito entrevistas ocorreram nos dias 05, 06, 08, 13, 15, 18 e 22 em janeiro, de 2021; por fim, duas em fevereiro, nos dias 02 e 09. Das 15 entrevistas, 13 foram realizadas através de contato telefônico e em duas foi utilizado o programa Skype para efetuar a entrevista.

As entrevistas totalizaram, aproximadamente, 21 horas e meia de gravação. Em média, cada entrevista teve duração de uma hora e vinte e seis (01:26) minutos, e foram conduzidas da seguinte forma:

- Introdução: Leitura da Carta de apresentação e do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, para apresentação do entrevistador e explicação do objetivo do estudo e esclarecimento sobre a coleta e a utilização das informações recebidas;
- 1ª Parte: Formulação das perguntas sobre Dados Biográficos;
- 2ª Parte: Perguntas Relacionadas ao Tema: Trabalho;
- 3ª Parte: Perguntas Relacionadas ao Tema: Tecnologias Assistivas;
- 4ª Parte: Perguntas Relacionadas ao Tema: Impactos da COVID-19;
- Final: Leitura da Carta de agradecimento.

Selltiz, Wrightman e Cook (1987) ressaltam a relevância da introdução da entrevista, que deve ser de forma sucinta, informal e positiva, com o entrevistador explanando de forma rápida as questões relativas ao tema principal da pesquisa. Diante disso, a introdução tem como propósito principal explicar aos participantes o motivo do estudo e passar as informações necessárias para o bom andamento da mesma, sem que influencie as respostas dos participantes.

As entrevistas foram gravadas e transcritas pelo próprio autor, para que não fossem perdidos dados relevantes para o estudo. É válido ressaltar que a prática da transcrição permite estudar as entrevistas feitas e analisar de forma preliminar os resultados alcançados (RICHARDSON; PERES, 1999). Por fim, após transcrever as entrevistas foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, discutida a seguir, com objetivo de inferir conhecimentos baseados nos relatos dos entrevistados.

3.4 Técnicas de análise dos dados

Para Creswell (2010, p. 217), “a análise de dados envolve a coleta de dados abertos, baseada em formular questões abertas e desenvolver uma análise das informações fornecidas pelos participantes”. O autor complementa afirmando que a análise e interpretação de dados envolve preparar os dados, conduzir diversas análises, representar os dados e realizar uma interpretação do significado deles. (CRESWELL, 2010)

A técnica escolhida para analisar os dados coletados foi a Análise de Conteúdo. Segundo Bardin (2016, p. 50), o modo genérico para definir o termo análise de conteúdo é:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens (BARDIN, 2016, p. 50).

A análise de conteúdo é dividida em três estágios a pré-análise, a descrição analítica e a interpretação inferencial. A primeira consiste na fase de organização do material. A leitura geral desse material permite ao investigador, em princípio, três etapas: formular os objetivos da pesquisa, as hipóteses da mesma e determinar o escopo da investigação, que é simplesmente a especificação do campo no qual os pesquisadores devem fixar sua atenção. (TRIVIÑOS, 1987)

A segunda fase é a descrição analítica, que em verdade já se inicia no estágio anterior, porém, nesta parte, notadamente, os documentos são submetidos a uma análise mais aprofundada, orientada pelos objetivos e referencial teórico. Os procedimentos de codificação, classificação e categorização são feitos nesse momento do estudo.

Por fim, a terceira etapa, a interpretação inferencial, que segundo o autor é sustentada nos materiais de informação, coletados na primeira etapa. A reflexão, a intuição, com embasamento nos materiais empíricos, estabelecem relações, aprofunda conexões de ideias, chegando, se for possível, às propostas de transformações das estruturas gerais e específicas. (TRIVIÑOS, 1987)

No entanto, no que concerne a análise de conteúdo, Mozzato e Grzybovski (2011) relatam que existe a necessidade de inferência neutra do pesquisador. Devido a isso, o pesquisador deve manter a impessoalidade, tanto quanto possível.

[...] a inferência do pesquisador, a qual se faz necessária, não é totalmente neutra; no entanto ele deve procurar interferir minimamente de maneira pessoal. Isso não quer dizer ser acrítico ou não fazer inferências, aspectos que uma análise de conteúdo em pesquisas qualitativas exige. (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011, p.740)

Conforme visto, no quadro 14, as categorias de análise são: inserção no mercado de trabalho; acessibilidade, atividades realizadas, mobilidade interna, desafios/barreiras; acomodações no ambiente de trabalho; conhecimento sobre legislação; local de trabalho e suas barreiras, conhecimento e utilização de tecnologias assistivas; benefícios percebidos com o uso de tecnologias assistivas; barreiras no uso das tecnologias assistivas; utilização de smartphones no trabalho e impacto da COVID_19.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentadas as informações a respeito dos dados biográficos da amostra tais como: gênero, idade, formação acadêmica, entre outros. Assim como as respostas das questões abertas, abordando os temas: trabalho, tecnologias assistiva e COVID-19. Por meio desses resultados será descrita a percepção dos profissionais da área contábil-financeira com deficiência visual quanto a inserção no mercado de trabalho e o emprego das tecnologias assistivas no exercício de sua função.

4.1 Perfil da amostra

No presente tópico foram apresentadas as informações a respeito do perfil da amostra da pesquisa: idade, gênero, escolaridade, formação acadêmica, tempo de experiência profissional, cargo ou função, organização em que trabalha, tempo que trabalha na organização atual, percentual de acuidade visual e doença que ocasionou a sua deficiência visual, se a doença é congênita ou adquirida, assim como a classificação da deficiência visual conforme a legislação brasileira vigente.

4.1.1 Idade e gênero

O quadro 15 apresenta a idade e o gênero de cada participante da pesquisa.

Quadro 15 - Idade e Gênero dos participantes do estudo

Participante	Idade	Gênero
Entrevistado 1 (E1)	34	Masculino
Entrevistado 2 (E2)	35	Masculino
Entrevistado 3 (E3)	29	Feminino
Entrevistado 4 (E4)	52	Feminino
Entrevistado 5 (E5)	54	Feminino
Entrevistado 6 (E6)	51	Masculino
Entrevistado 7 (E7)	38	Masculino
Entrevistado 8 (E8)	37	Feminino
Entrevistado 9 (E9)	46	Feminino
Entrevistado 10 (E10)	34	Masculino
Entrevistado 11 (E11)	37	Masculino
Entrevistado 12 (E12)	48	Masculino
Entrevistado 13 (E13)	45	Feminino
Entrevistado 14 (E14)	38	Masculino

Entrevistado 15 (E15)	24	Feminino
-----------------------	----	----------

Fonte: Elaborado pelo autor

No quadro 15, observa-se que a média de idade é, aproximadamente, 40 anos e 1 mês, sendo 24 anos a menor idade e 54 anos a maior. No intervalo de 20 a 30 anos foram identificados 2 participantes da entrevista (13,33%), na faixa de 30 a 40 anos se encontra o maior número de participantes, sendo 7 entrevistados (46,67%), por fim, mais de 40 anos tem 6 respondentes (40%). Ademais, quanto ao gênero, tem-se 8 participantes do gênero masculino (53%) e 7 do feminino (47%).

4.1.2 Escolaridade e formação acadêmica

O quadro 16 demonstra o nível de escolaridade e a formação acadêmica dos participantes do estudo.

Quadro 16 Escolaridade e Formação acadêmica

Participante	Escolaridade	Formação Acadêmica
Entrevistado 1 (E1)	Superior Incompleto	Ciências Contábeis
Entrevistado 2 (E2)	Técnico em Administração	---
Entrevistado 3 (E3)	Pós-graduação - Gestão Tributária	Administração
Entrevistado 4 (E4)	Pós-graduação – Gestão de Pessoas	Administração
Entrevistado 5 (E5)	Superior Completo	Administração Hospitalar
Entrevistado 6 (E6)	Superior Completo	Informática
Entrevistado 7 (E7)	Superior Completo	Ciências Contábeis
Entrevistado 8 (E8)	Pós-graduação – Gestão de Pessoas	Recursos Humanos
Entrevistado 9 (E9)	Pós-graduação - Controladoria e Finanças	Ciências Contábeis
Entrevistado 10 (E10)	Ensino Médio	----
Entrevistado 11 (E11)	Pós-graduação – Supply Chain	Administração
Entrevistado 12 (E12)	Pós-graduação – Administração Pública	Ciências Atuariais
Entrevistado 13 (E13)	Pós-graduação – Administração Pública	Licenciatura Inglês
Entrevistado 14 (E14)	Superior Completo	Ciências Econômicas
Entrevistado 15 (E15)	Superior Incompleto	Administração

Fonte: Elaborado pelo autor

No quadro 16 é possível observar que cerca de metade dos entrevistados possui o nível de escolaridade de Pós-graduação, sendo ao todo 7 participantes, o que corresponde aproximadamente a 46% da amostra. Em seguida, tem-se 4 entrevistados com nível superior completo, correspondendo a 27% do total.

Quanto a formação acadêmica o quadro evidencia um número maior dos entrevistados das áreas de administração e ciências contábeis, totalizando 9 participantes (60% do total). Por sua vez, há 4 participantes (27%) que são graduados em outras áreas: ciências econômicas, ciências atuariais, informática e licenciatura em inglês. Por fim, há um entrevistado que possui nível técnico e outro com o ensino médio (13%).

4.1.3 Informações profissionais

O quadro 17 demonstra as informações profissionais dos participantes da pesquisa, como: experiência profissional, empresa atual, tempo na organização atual e função ou cargo.

Quadro 17 - Informações Profissionais

Participante	Experiência Profissional	Empresa Atual	Tempo na Organização Atual	Função ou Cargo
Entrevistado 1 (E1)	19 anos	Empresa A	9 anos	Assistente Contábil
Entrevistado 2 (E2)	11 anos	Empresa B	8 anos	Chefe da Execução Financeira
Entrevistado 3 (E3)	10 anos	Empresa C	11 meses	Assistente Contábil
Entrevistado 4 (E4)	30 anos	Aposentada	-----	-----
Entrevistado 5 (E5)	20 anos	Empresa D	2 anos	Assistente administrativo
Entrevistado 6 (E6)	24 anos	Empresa E	7 anos	Atendente Comercial
Entrevistado 7 (E7)	17 anos	Empresa F	10 anos	Contador
Entrevistado 8 (E8)	14 anos	Empresa G	12 anos	Analista Departamento Pessoal
Entrevistado 9 (E9)	23 anos	Aposentada	-----	-----
Entrevistado 10 (E10)	15 anos	Empresa H	1 ano	Assistente Administrativo
Entrevistado 11 (E11)	19 anos	Empresa I	5 anos	Administrador de Contratos
Entrevistado 12 (E12)	24 anos	Empresa J	15 anos	Chefe Substituto do Cartório
Entrevistado 13 (E13)	25 anos	Empresa J	13 anos	Técnico Judiciário
Entrevistado 14 (E14)	20 anos	Empresa L	7 anos	Analista - Economista
Entrevistado 15 (E15)	8 anos	Empresa M	3 anos	Caixa Supervisora

Fonte: elaborado pelo autor

O quadro 17 identifica que, em média, o tempo de experiência profissional dos participantes é de 18,6 anos, sendo 8 anos o menor tempo e 30 anos o maior tempo de experiência profissional. Já quanto ao tempo na organização atual, a média fica em torno de 7 anos, sendo 11 meses o menor tempo e 15 anos o maior tempo. Quanto a função ou cargo, em

torno de 30% da amostra exerce cargos de assistente e, apenas, dois entrevistados exercem cargos de chefia em suas instituições.

4.1.4 Informações sobre a deficiência visual dos entrevistados

O quadro 18 apresenta as informações acerca da deficiência visual dos participantes do estudo, são elas: percentual de acuidade visual, doença que ocasionou a sua deficiência, assim como se a sua deficiência foi congênita ou adquirida. É importante salientar que essas informações foram fornecidas pelos próprios entrevistados, ou seja, não houve acesso aos prontuários médicos dos participantes.

Quadro 18 - Informações clínicas

Participante	Acuidade Visual	Congênita ou adquirida	Doença que ocasionou a deficiência visual
Entrevistado 1 (E1)	Não soube informar	Adquirida	Derrame Ocular
Entrevistado 2 (E2)	20/200	Congênita	Hereditário
Entrevistado 3 (E3)	Monocular	Congênita	Microftalmia
Entrevistado 4 (E4)	5%	Adquirida	Descolamento de Retina
Entrevistado 5 (E5)	Monocular	Congênita	Não soube informar
Entrevistado 6 (E6)	10%	Congênita	Retinose Pigmentar
Entrevistado 7 (E7)	20/200	Congênita	Toxoplasmose Ocular
Entrevistado 8 (E8)	10%	Congênita	Distrofia de Cones e Bastonetes
Entrevistado 9 (E9)	0%	Adquirida	Meningioma
Entrevistado 10 (E10)	20%	Congênita	Hereditário
Entrevistado 11 (E11)	70% e 60%, sem campo visual	Congênita	Hereditário
Entrevistado 12 (E12)	0%	Adquirida	Acidente com arma de fogo
Entrevistado 13 (E13)	1%	Adquirida	Síndrome de Steven Johnson
Entrevistado 14 (E14)	Campo Visual menos de 10%	Congênita	Retinose Pigmentar
Entrevistado 15 (E15)	Monocular	Adquirida	Acidente Doméstico

Fonte: elaborado pelo autor

De acordo com o quadro 18 é possível observar que 60% dos participantes possuem deficiência visual congênita, ou seja, o participante possui a deficiência ao nascer. Quanto ao percentual visual o Entrevistado 1(E1) não soube informar a acuidade visual, no entanto,

informou que não enxerga com o olho esquerdo e possui dificuldade de enxergar com o olho direito.

Já em relação às doenças que ocasionaram a deficiência visual, alguns participantes não souberam informar a doença, porém, relataram que possuem parentes diretos com a mesma deficiência visual. Além disso, a Entrevistada 5(E5) informou que não teve parâmetros para investigar o motivo da sua doença.

4.1.4 Classificação conforme legislação

O quadro 19 demonstra a classificação de acordo com o ordenamento jurídico brasileiro, segundo o decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004 do Governo Federal e Lei 8.406/2019 do Estado do Rio de Janeiro.

Quadro 19 - Classificação conforme legislação brasileira

Participante	Percentual de acuidade Visual	Classificação
Entrevistado 1 (E1)	Não soube informar	Baixa Visão
Entrevistado 2 (E2)	20/200	Baixa Visão
Entrevistado 3 (E3)	Monocular	Monocular
Entrevistado 4 (E4)	5%	Baixa Visão
Entrevistado 5 (E5)	Monocular	Monocular
Entrevistado 6 (E6)	10%	Baixa Visão
Entrevistado 7 (E7)	20/200	Baixa Visão
Entrevistado 8 (E8)	10%	Baixa Visão
Entrevistado 9 (E9)	0%	Cego
Entrevistado 10 (E10)	20%	Baixa Visão
Entrevistado 11 (E11)	70% e 60%, sem campo visual	Baixa Visão
Entrevistado 12 (E12)	0%	Cego
Entrevistado 13 (E13)	1%	Cego
Entrevistado 14 (E14)	Campo Visual menos de 10%	Baixa Visão
Entrevistado 15 (E15)	Monocular	Monocular

Fonte: Elaborado pelo autor

No quadro 19, observa-se que a maioria dos entrevistados possui baixa visão, sendo 9 participantes (60%) no total da pesquisa. O restante da amostra se divide em entrevistados com

deficiência visual classificada em cego e monocular, sendo 3 entrevistados (20%) para cada classificação.

4.2 Relacionado ao tema: trabalho

Nesse tópico são apresentadas as principais percepções, a respeito do tema trabalho, extraídas durante as entrevistas. Foram abordadas as categorias definidas no quadro 14, localizado no subtópico 3.3.1: 1) inserção no mercado de trabalho; 2) acessibilidade, atividades realizadas, mobilidade interna, desafios/barreiras; 3) acomodações no ambiente de trabalho e 4) conhecimento sobre legislação.

4.2.1 Inserção no mercado de trabalho

Essa categoria tem o objetivo de descrever as dificuldades enfrentadas e quais os apoios recebidos por esses profissionais na busca de um emprego, através das perguntas número 1 e 2 (vide apêndice A).

4.2.1.1 Questão 1 – Como foi o seu processo de busca do emprego atual? E dos anteriores?

Essa pergunta tem o intuito de identificar possíveis dificuldades que as PCDs visuais sofrem ao buscar oportunidades de empregos, bem como, possíveis facilitadores. Donaldson (2017) revela que existem diversas barreiras para que as PCDs consigam emprego, tais como: mente fechada dos empregadores, faltas de acomodações, falta de apoio e dificuldade de viagem. Corroborando esse pensamento, devido à barreira das mentes fechadas dos empregadores, as PCDs visuais podem perder oportunidades de emprego, as quais estão preparadas para exercer, conforme relato da entrevistada E5:

Quando eu informava essa condição, eu via que era um pouco prejudicada. Perdi até vagas de emprego por causa disso. Porque eles sabiam que eu era a pessoa mais indicada para o trabalho, devido a minha experiência, minha formação, mas isso não contava muito. No início da minha procura de emprego assim que eles sabiam que eu tinha deficiência, eles cortavam meu currículo. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020).

Além disso, a entrevistada E5 explicou que foi vítima de preconceito por parte do empregador em um dos processos seletivos que participou.

No processo seletivo, na entrevista com o gestor, quando eu falei que tinha essa deficiência, então a pessoa falou: “então você não serve para o cargo.” Eu sirvo, sim. Isso nunca me impediu de nada. Ele disse: “ah? Não. Porque aqui nós trabalhamos com muitos números e tal, e você não vai poder se adequar” falou assim para mim, como se trabalhar com números fosse uma coisa de outro mundo, a gente tem uma deficiência, a gente tem uma limitação, mas não que a gente não possa fazer. Nós não fazemos no mesmo tempo que uma pessoa normal, talvez, mas a gente faz! Isso nunca me impediu de nada, então eu me senti discriminada. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020).

O entrevistado E7 enfatizou que existe preconceito por parte dos empregadores na hora de contratar PCDs, embora ele acredite que seja uma situação mais implícita.

É aquilo que a gente sabe o que acontece aqui nesse país, né. A gente sabe que tem preconceito, sabe que as pessoas olham diferente, mas é uma coisa, como seu trabalho é científico, eu não consigo evidenciar, mas a gente passa por situações de preconceito e tudo mais. [...] Até porque ninguém te informa que você não foi escolhido para vaga, por causa disso, te fala que você não faz o perfil da vaga. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020).

Há também a barreira da falta de acomodações, conforme Donaldson (2017) explicou. Essa barreira demonstra as dificuldades das PCDs visuais com relação à participação do processo seletivo de forma igualitária com seus pares, já que elas não possuem as acomodações adequadas para executar os testes propostos na entrevista de emprego, conforme relato da entrevistada E4:

Eu já tive processo seletivo e a pessoa me chamou para trabalhar em áreas de estatística, por exemplo, tinha que fazer planilhas assim, o dia inteiro, então, eu fiz o processo seletivo para essa empresa, eu iria trabalhar na área que era para calcular os seguros, e teria que fazer planilhas o tempo inteiro, e eu não passei nem no teste. Porque no teste tinha que colocar cores nas células, calcular várias coisas, eu não conseguia enxergar, saí de lá com maior dor de cabeça, e não fiquei. (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020).

Darcy, Taylor e Green (2011) afirmam que outros estudos identificaram como principais barreiras: o transporte, conhecimento inadequado dos empregadores sobre a deficiência, e medo de perder a renda previdenciária e benefícios de saúde reforçando esse pensamento o entrevistado E2 explicou que teve dificuldade, devido à distância de sua residência e ao preconceito dos empregadores.

A maior dificuldade que eu senti, e aí tinha muito a ver com o fato de eu ter uma deficiência, foi quando eu precisei buscar estágio. Eram duas coisas, eu morava distante na praia de Mauá, em Magé, e tinha a deficiência visual, então o cenário era sempre o mesmo, eu ia para algum lugar, no CIEE, na Fundação Mudes, conseguia cartas para ir em alguma empresa, para tentar conseguir estágio. Ou eles murchavam quando eu dizia que morava na praia de Mauá, ou se passasse por isso murchavam na hora que eu relatava que tinha deficiência visual, eram essas duas dificuldades que eu tinha. Com certeza se eu não tivesse conseguido esse estágio na própria Instituição A, na administração central, eu não teria conseguido concluir o curso, porque eu não teria conseguido fazer estágio. Era uma dificuldade muito grande, era muito difícil conseguir estágio devido a minha deficiência visual. (ENTREVISTADA E2 (BAIXA VISÃO), 2020).

No que lhe diz respeito, a Entrevistada E9 afirma que tem a intenção de retomar ao mercado de trabalho como empreendedora, mas tem receio que essa atividade a faça perder o benefício da aposentadoria, reforçando os apontamentos de Darcy, Taylor e Green (2011).

Então, eu tenho essa intenção de abrir uma empresa, mas hoje eu estou aposentada, eu não posso me arriscar em algo que possa fazer eu perder a minha aposentadoria. Por isso, eu pensei primeiro em me adaptar, dar aulas, para depois partir para isso, e esperar que o meu namorado se formasse para abrir no nome dele. Como eu estou

aposentada, eu não posso abrir empresa no meu nome. (ENTREVISTADA E9 (CEGO), 2020).

O entrevistado E11 afirma que as empresas não estão prontas para atender as PCDs, e reforça o pensamento anterior de casos de discriminação em processos seletivos, embora o entrevistado acredite que com o passar dos anos haverá uma melhora na mentalidade dos gestores.

As empresas não estão preparadas para atender essa demanda. A que eu trabalho faz um trabalho brilhante em relação a isso, mas a maioria das empresas não tem esse apoio, nem esse acolhimento que as PCDs precisam. Por exemplo, eu sei de relatos de pessoas que passaram por discriminação em processos seletivos. Mas assim, sendo bem sincero, a lei obrigatória é de 2015, você fazer valer esse crescimento, essa evolução das pessoas dentro do mercado de trabalho, na parte de deficiência, é uma coisa constante, você só vai ver resultado, sei lá em 2035, aí você vai começar a ver um resultado, vai ter 20 anos com PCDs nas empresas devido a obrigatoriedade de ter essas pessoas no quadro delas. (ENTREVISTADA E11 (BAIXA VISÃO), 2020).

Ademais, segundo Fialho et al. (2017), uma das grandes dificuldades para o recrutamento e seleção das PCDs é a baixa qualificação dos profissionais. Tal barreira foi confirmada pelo entrevistado E2 na sua busca por uma vaga de emprego.

Eu comecei a procurar emprego, isso em 2005, daquela forma antiga mesmo, comprando currículo de papelaria, preenchendo e entregando nas agências de emprego. Eu comecei a ver que algumas tinham restrições por causa da deficiência, mas a restrição maior, era por causa da baixa qualificação, aí eu fui fazer esse curso na Instituição A com a intenção de conseguir emprego, conseguir ter uma qualificação profissional. (ENTREVISTADA E2 (BAIXA VISÃO), 2020).

Assim como a baixa qualificação profissional das PCDs é uma barreira para inserção no mercado de trabalho, o nível alto de qualificação pode se tornar um facilitador na busca do emprego. A entrevistada E15 relata que nunca sentiu dificuldade na busca de emprego, devido ao seu nível de escolaridade. Tal constatação corrobora com o achado de Wolffe, Ajuwon e Kelly (2013) que afirmam no seu estudo que a educação continuada era a chave para melhorar as situações no ambiente de trabalho.

Assim, não que eu tenha sentido de fato, mas acho que também vai pelo meu nível de escolaridade, porque eu sou fluente em inglês e tudo mais, então, eu nunca senti essa dificuldade como as pessoas falam, então, eu nunca senti nenhuma dificuldade para procurar emprego. (ENTREVISTADA E15 (MONOCULAR), 2020).

Outro facilitador apontado no estudo é a mentalidade positiva da PCDs, acreditando que elas são capazes de efetuar qualquer tarefa que for dada a elas, bem como é necessário se preparar para exercer as funções, conforme relato do Entrevistado E6:

Foi mais a mentalidade, colocar na minha cabeça que eu era capaz, eles me ligavam e quando eu falava que eu era deficiente visual, eles achavam que eu não era capaz, mas eu sou capaz. Eu também sempre me preparei bem, corri atrás das vagas, me preparava para exercer as funções. (ENTREVISTADO E6 (BAIXA VISÃO), 2020).

Nesse tópico foi possível observar diversas barreiras para inserção no mercado de trabalho como: mentes fechadas e preconceito por parte dos empregadores, falta de acomodações, barreira com transporte, medo de perder renda previdenciária e benefícios, e baixa qualificação profissional. Embora diversas barreiras tenham sido elencadas, há facilitadores que podem ajudar as PCDs na procura de emprego, como: maior nível de qualificação profissional e mentalidade positiva.

4.2.1.2 Questão 2 – Você recebeu algum tipo de apoio quando foi procurar emprego? Se sim, de que forma foi esse apoio?

Esse questionamento tem o objetivo de identificar possíveis apoios recebidos pelas PCDs visuais na busca do emprego, pois, segundo Goertz et al. (2010), serviços de apoio inadequados são uma das barreiras para participação das PCDs visuais no mercado de trabalho. Reforçando essa afirmação, o relato do entrevistado E14 demonstra que ele não obteve nenhum apoio governamental direto, apenas dos seus familiares.

Governmental, nenhum apoio, incentivo, nada disso. Só a Universidade pública que eu cursei, assim, mas incentivo, intervenção direta, transferências de renda direta, nada disso, não recebi nenhum tipo de benefício governamental. O apoio veio da minha mãe que eu sempre recebi, do meu padrasto que sempre me ajudou nos estudos, eu tive uma educação de base de qualidade, e consegui cursar uma universidade pública, eles me deram toda a base para conseguir passar no vestibular, mas fora isso não. (ENTREVISTADO E14 (BAIXA VISÃO), 2020).

Em consonância com o estudo anterior, Donaldson (2017) afirma que a falta de apoio é uma das barreiras para inserção das PCDs no mercado de trabalho, a entrevistada E4 reforça esse pensamento, e ainda ressalta que não sabia que era uma PCD visual.

Eu não recebi nenhum tipo de apoio, eu nem sabia. Eu só fui saber que era uma pessoa com deficiência na empresa ALFA, porque eles me orientaram, e olha que eu trabalhei numa empresa médica, não existia isso. Órgão nenhum me ajudou. Existia um cara que tinha um problema na perna, ele tinha uma perna mais curta que a outra e mancava, ele já era para estar como deficiente na empresa, mas não existe essa inclusão, entendeu? As pessoas trabalhavam, porque trabalhavam e ponto final. (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020).

Assim como a entrevistada anterior, o participante E11 afirma que a falta de informações provenientes de órgãos governamentais, bem como a falta de proatividade e comprometimento com a inclusão de PCDs por parte dos governantes, são algumas das dificuldades que demonstram não haver apoio adequado, conforme seu depoimento:

A dificuldade de apoio que eu senti foi a ausência de informação dos órgãos que regulam e apoiam qualquer deficiência, não só a visual, mas também a de locomoção, auditiva ou qualquer outra. Eu acho que falta muito apoio e comunicação, falta senso dos nossos governantes, de não usarem isso como um trampolim e, sim, como um trabalho sério. [...] eles têm que mostrar para o mundo que não é o fim do mundo, existe vida para as pessoas que são cegas, para as pessoas que tem dificuldade visual, as pessoas podem se relacionar, as pessoas podem ter trabalho, as pessoas podem

crescer profissionalmente, podem estudar, podem fazer milhares de coisas, podem passar num concurso brabo, sabe, muito bom, ou assim, eu conheço pessoas que já alcançaram esse nível, faltam à esses órgãos chamar o protagonismo para si, e tentarem ajudar o próximo, sem olhar para o lado do voto. Buscar uma melhora social, sem buscar votos, você está fazendo isso para agregar valor para outras pessoas, é uma questão social, quando diz que é social, é social, não pode ser, ah! Eu vou fazer, porque vou tirar benefícios disso, claro tem que ter seus benefícios, você tem que promover o seu trabalho, você precisa de dinheiro para sustentar esse trabalho, mas lembrando sempre, tem que ser para o lado social. (ENTREVISTADO E11 (BAIXA VISÃO), 2020).

Embora a literatura aponte que os serviços de apoio são inadequados, alguns entrevistados afirmaram que tiveram suporte de alguns órgãos, associações, entre outras instituições, o que pode indicar que existem políticas governamentais para atender a esse público, no entanto, a demanda por esses serviços de apoio é maior que a oferta dessas políticas. Os entrevistados E2 e E6 afirmam que receberam apoio na busca de emprego de alguns órgãos governamentais.

Eu recebi apoio do SINE (Sistema Nacional de Emprego), que é um órgão ligado à secretaria de trabalho, e aí tinha uma parte que era específica para os portadores de deficiências, e aí eles já encaminhavam para empregos específicos, empresas que estavam recrutando pessoas com deficiências, então esse foi um tipo de apoio que eu tive. (ENTREVISTADO E2 (BAIXA VISÃO), 2020).

Eu recebi apoio de amigos que trabalham na Instituição Educacional Solange Guimarães Mussi, eu passei um tempo lá, eles me ajudaram e me deram apoio, eles me arrumaram um estágio lá, quando eu terminei a faculdade, eu trabalhei um tempo lá com o professor, antes de fazer concurso público. O Instituto Benjamin Constant e o SERPRO, também me ajudaram bastante. No IBC, eles me ofereceram curso de capacitação profissional para voltar ao mercado de trabalho quando eu comecei a ficar deficiente visual. E lá no SERPRO foi o aprendizado tecnológico que eu tive lá. (ENTREVISTADO E6 (BAIXA VISÃO), 2020).

Adicionalmente, outra barreira apontada pela literatura é a falta de suporte por parte dos conselhos ou sindicatos profissionais. No estudo de Duff e Ferguson (2011b), os entrevistados indicaram estarem insatisfeitos com o trabalho feito pelas entidades contábeis a respeito da deficiência, em vários casos, afirmaram que essas entidades não se interessavam pelo assunto deficiência. Essa barreira também foi indicada pelos entrevistados E5 e E7, eles possuem registro no CRCRJ como técnico em contabilidade e contador, respectivamente, e afirmam que não identificaram algum tipo de política por parte desse conselho profissional.

Não, nunca. O CRC só fornece alguns cursos e palestras dentro da área. Agora, ajuda, auxílio, para esse pessoal que é PCD, não, nunca. Nem ouvi falar de nada voltado para a área de PCD, pois, eu acompanho muito o site, recebo as publicações, mas nunca ouvi falar nisso. Mas, eu acredito que seja algo cultural, porque a lei é relativamente nova. Então, assim, é uma coisa que deve acontecer aos poucos, a mudança da cultura, no olhar para esses profissionais, porque, o que mais o mercado precisa, é de profissionais bons, e vou te dizer, tem muito profissional PCD formado, muito capaz e independente. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020).

Olha, que eu tenha tido acesso, talvez possa ser também falta de informação minha, mas ninguém nunca me procurou, ninguém nunca me perguntou isso. Eu tenho CRC

desde 2007 e ninguém nunca nem me perguntou se eu sou PCD. Então assim, eu desconheço. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020).

Embora alguns entrevistados tenham informado que não receberam apoio direto de instituições governamentais, alguns informaram que receberam apoio dessas instituições. Esse contraste de realidade, pode indicar ausência de publicidade nas atividades de apoio realizadas pelos órgãos assistencialistas. Assim como, falta de capacidade operacional por partes desses órgãos para suprir a demanda. Já quanto ao CRC/RJ nenhum entrevistado afirmou conhecer projetos voltados a PCDs.

4.2.2 Acessibilidade, atividades realizadas, mobilidade interna, desafios/barreiras

Essa categoria tem a finalidade de entender o ambiente de trabalho em que esse profissional está inserido, além de buscar identificar as barreiras presentes nesse local e nos deslocamentos para o trabalho, assim como evidenciar se há alguma diferença na política salarial devido à sua condição visual. Também são examinadas as limitações na realização de suas funções, que acontecem em virtude de sua deficiência visual. Foram analisadas as respostas das perguntas número 03 a 09, 14 e 18.

4.2.2.1 Questão 3 – Quanto à acessibilidade ao seu local de trabalho, quais os meios de transporte que você utiliza para chegar? Como acontece o seu deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa?

Essa indagação tem o propósito de apontar possíveis facilitadores e dificuldades quanto a acessibilidade ao seu local de trabalho. De acordo com Wolffe, Ajuwon e Kelly (2013), o problema de transportes é um dos desafios que as PCDs visuais precisam superar para poder trabalhar. Os entrevistados E7 e E13 corroboram com esse apontamento dos autores, pois ambos os entrevistados relataram dificuldades para pegar o ônibus, conforme os relatos:

Quando andava de ônibus, eu tinha muita dificuldade. Por exemplo, enxergar número, eu já cheguei a um ponto de fazer sinal para todos os ônibus que passavam, porque eu estava sozinho no ponto. Aí o ônibus parava, não era o meu, eu falava motorista pode seguir, aí ele me xingava, ia embora e vida que segue. A gente faz o que pode. No metrô e trem é tranquilo, é só pegar a plataforma certa e ver a cor que aparece em cima da porta. Uber a mesma coisa, é só olhar a placa do carro, o modelo e entrar, mas ônibus rolava essa dificuldade. Já passei por situações de pedir para pessoas, por exemplo, quando passar o ônibus tal me avisa, mas não é uma situação muito confortável. As pessoas, geralmente, não têm muita boa vontade para prestar esse tipo de ajuda não. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020).

Ah sim! Sempre tem, sempre há. Primeiro para você pegar uma lotação (VAN), você depende de alguém para te ajudar no ponto para pegar e nem sempre tinha alguém comigo para poder me ajudar a parar aquela lotação, às vezes, eu perdia, e o ônibus também, se é o ônibus que você precisa, nem sempre tem alguém para dizer qual é o ônibus, se tem gente na parada, claro, alguém vai te dizer, mas nem sempre tem, e aí, para descer na parada, normalmente, eu, também, conhecia, mas, às vezes, eu passava da parada. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020).

Cruz et al. (2015) também apontam a falta de acessibilidade nos meios de transportes como uma das barreiras para as PCDs chegarem ao trabalho, reforçando os pensamentos de Wolffe, Ajuwon e Kelly (2013). Os entrevistados E2 e E8 também afirmaram a falta de acessibilidade nos transportes públicos e como pioraram com o passar do tempo. Algumas das dificuldades apontadas pelos entrevistados são a mudança nas cores dos ônibus e o não funcionamento dos avisos sonoros.

Tem algumas coisas que pioraram. Por exemplo, essa ideia que tiveram, isso não só no Rio, mas em Niterói tiveram a mesma ideia, de colocar todos os ônibus com a mesma cor. Cara você não faz ideia de como isso dificultou a minha vida, porque assim, eu só consigo ler o letreiro do ônibus quando ele está bem próximo, principalmente, quando ele está parado, mas assim, eu não consigo distinguir cores, mas eu consigo distinguir o que é mais claro do que é mais escuro, então eu conseguia ver as definições das cores, dos desenhos das empresas um pouquinho mais longe, isso me permitia fazer sinal para o ônibus antes dele passar do ponto. Agora colocam tudo da mesma cor, aí não dá. Aí não tem jeito, tenho que pedir ajuda, antes, claro, eu pedia ajuda também, logo no início quando eu comecei a circular nas ruas, isso já com 19 anos de idade, eu tinha um pouco de vergonha de chegar para as pessoas e pedir ajuda, mas depois resolvi que não tinha motivo nenhum para sentir vergonha. (ENTREVISTADO E2 (BAIXA VISÃO), 2020).

Por exemplo, no trem nem sempre funciona aquele aviso sonoro, e isso é bem importante para nós que não enxergamos. Por mais que eu já saiba onde vou descer, mas isso é um apoio para a gente e nem sempre funciona, nem sempre está ligado para a gente poder ouvir. No ônibus, nem tanto, não sei. Eu acho que assim, as ruas são bem ruins, como eu vou de ônibus e trem, não faz diferença, mas as ruas são bem ruins. Por exemplo, elas possuem muitos buracos, falta sinalização, eu não gosto muito de sair de noite, por causa disso, como a visão já é baixa, para eu tropeçar em alguma coisa que não consegui ver, não custa. Não tem iluminação direito, então é bem complicado. (ENTREVISTADA E8 (BAIXA VISÃO), 2020).

Outros entrevistados ainda apontam algumas outras barreiras que dificultam a acessibilidade para chegar ao local de trabalho, conforme descrições dos entrevistados E4, E5, E10 e E12.

Quando eu voltei a trabalhar, já estava com problema no outro olho, aí estava tudo mais escuro, mais difícil, as ruas são escuras, elas não são feitas para quem não enxerga, existe uma dificuldade, esse negócio de querer fazer as coisas parecerem meio cinematográfico. As pessoas trocam lâmpadas de locais de que as pessoas transitam: como metrô, como trem, essas estações as pessoas querem fazer muitas modificações, isso atrapalha a vida do deficiente visual, acredito que o governo queira fazer as mudanças para deixar a cidade mais bonita, mais cinematográfica, mas não se preocupa com os deficientes. Eu acho que tem que ter bastante luz, estou aqui em casa, por exemplo, as lâmpadas são todas fortes, porque no meu quarto tem duas lâmpadas bem fortes, porque eu preciso enxergar, e o deficiente visual tem muito disso, os ambientes precisam ser bem iluminados para se sentir mais seguro. Então seria a falta de iluminação no trajeto, a minha maior dificuldade. (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020).

Você pode observar os meios-fios que na maioria das vezes, não são tratados para atender a uma cadeira de rodas. Algumas portarias de órgãos públicos não têm rampas, só escadas, a PCD precisa de auxílio para pegar a cadeira e subir com ela, então tem muitas barreiras, tem alguns lugares que tem aqueles ganchos na rua que não pode, isso é proibido. O cego passa, prende no gancho, tropeça e cai, eu já cai várias vezes. Porque eu não vi, existem certas barreiras. Um meio-fio mais alto, às vezes, eu não enxergo. Às vezes a sandália também prende no meio-fio. Na verdade, o meio-fio é

minha maior barreira, às vezes é muito alto. O ônibus é muito alto para subir e para descer, principalmente, para descer, porque até alcançar o chão para uma pessoa que não enxerga é uma dificuldade muito grande, principalmente à noite, porque existe pouca iluminação em certos pontos. Quando está chovendo aí é que piora, pode estar alagado e escorregar essas coisas assim, é muito complicado. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020).

Tenho dificuldade para enxergar o ônibus, como aqui é um ônibus só que passa, e eu sei que não tem outro, não tem como confundir. Se fosse em outro lugar, talvez, teria mais dificuldade. Às vezes, quando vou para casa dos meus parentes, são várias opções de ônibus, então tenho dificuldade para saber se aquele ônibus é realmente o que eu preciso. No BRT já embarco na estação, o ônibus já para na estação e é só entrar, então não tem perigo. O metrô também é só esperar na plataforma e entrar. Se eu sair muito tarde do trabalho, eu tenho dificuldade de andar à noite, a falta de iluminação nas ruas atrapalha. (ENTREVISTADO E10 (BAIXA VISÃO), 2020).

Olha, as calçadas do bairro onde eu moro não são as melhores possíveis, as calçadas são bem complicadas, nos trechos da minha rua até a avenida principal que me leva para a estação de trem, eu ando pela beiradinha da rua, seguindo o meio-fio da calçada, mesmo assim é ruim! Tem vários buracos, tem pedaço que é com calçamento, tem pedaço que é com grama, aí daqui a pouco tem uma pessoa que tem uma lixeira daquelas para fora da grade e a bengala não pega, aí, você bate na lixeira, como eu já sei que tem, eu acabo preferindo ir pela rua mesmo. Já na estação de trem onde eu deço até o meu local de trabalho, a calçada é boa, no entanto, ela tem o piso todo tátil, em todas as duas quadras e meia que eu caminho até o trabalho, em uma delas tem duas paradas de ônibus que ficam praticamente em cima da linha do piso tátil. Então, tem o banco que as pessoas sentam no ponto e esticam a perna e o pé da pessoa fica bem em cima do piso tátil. Então, não foi bem-planejado, a calçada é muito estreita para ter a parada de ônibus e o piso tátil. Ainda tem, também, umas placas que ficam bem em cima do piso tátil, o poste que fixa a placa de sinalização fica bem em cima do piso tátil. Então, é assim, tem uma acessibilidade, em tese tem, mas ela não é plena. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020).

Embora, o presente estudo tenha apontado diversas barreiras de acessibilidade para chegar ao local de trabalho, os entrevistados também indicaram que conhecer a região pode facilitar na hora da locomoção para o trabalho, assim como, se preparar buscando informações antes de ir para o local, conforme depoimento do entrevistado E11.

Cara, vou dizer para você, eu atribuo ao conhecimento da região, isso é fundamental, mas, também, requer um conhecimento meu, eu tenho que procurar isso, eu tenho que me especializar, eu sempre que vou em determinado lugar, até mesmo, eu não dirijo, mas a minha esposa dirige, mas eu procuro o endereço, pesquiso como chegar ao local. Tudo na sua vida, você tem que se preparar para determinado momento e como você se prepara para isso? Você tem que estudar, é o que você vai fazer! Então assim, tudo requer uma preparação, tudo na nossa vida requer preparação, mesmo que seja nas pequenas coisas que você for resolver, você tem que se preparar. Quando você se prepara para aquele determinado momento, por exemplo, eu tenho que estar 9 horas no centro da cidade, você acorda às 6 horas, toma banho e sai de casa, às 7 horas, independente, se tem trânsito ou não tem trânsito, você vai chegar antes das 9, só se acontecer alguma coisa fora da curva que mude sua trajetória, mas você vai chegar no horário previsto. (ENTREVISTADO E11 (BAIXA VISÃO), 2020).

Foram elencadas diversas barreiras quanto aos problemas com transportes. O ônibus é o meio de transporte público com as maiores barreiras, por exemplo: ausência de pessoas no ponto de ônibus para auxiliar, os ônibus são muito altos para subir e descer e, por fim, a troca de cores dos ônibus também criou dificuldades, haja vista que a cor ajudava as PCDs visuais a

diferenciá-los. Quanto ao trem foi lembrado que às vezes o aviso sonoro não funciona, o que dificulta no percurso para o trabalho. Embora a pergunta tenha sido voltada a meios de transporte, houve muitas reclamações quanto ao estado das ruas, problemas como falta de iluminação e sinalização, meio-fio irregular, buracos, entre outros. É importante lembrar que conhecer a região pode facilitar na hora da locomoção para o trabalho.

4.2.2.2 Questão 4 – Quais são as atividades que você realiza no seu trabalho? Essas atividades são realizadas apenas dentro das dependências da sua empresa ou você também realiza trabalho externo, por exemplo, visitando clientes?

Essa questão tem a finalidade de conhecer as atividades exercidas pelos participantes do estudo. Segundo a pesquisa de Duff e Ferguson (2007a), a interação com os clientes é uma barreira para os profissionais com deficiência, pois as empresas alegam que clientes podem ficar perturbados se um profissional com deficiência for encaminhado às suas instalações. Essa barreira foi observada no presente estudo, nesse sentido, a entrevistada E15 relatou esse preconceito quando descreveu suas atividades, conforme o relato:

Eu faço pagamento de boletos, depósitos bancários, transferências, eu vendo seguros, empréstimos consignados, crédito especial, eu vendo produtos lá na empresa. De vez em quando, a gente faz visita ao cliente para levar contratos, mas nada que seja algo comum, são raros esses momentos. Eu já passei por preconceito, porque eu uso uma lente estética marrom, porque meu olho despigmentou, então eu uso uma lente para que ninguém fique reparando, porque ficou parecendo que eu tinha heterocromia, e aí, quando eu não estou com a lente, porque quando meu olho dói, eu não consigo usar a lente, eu já passei por situações de clientes que não queriam ser atendidos por mim, por achar que eu tinha alguma doença, ou perguntas inadequadas enquanto eu estou trabalhando. (ENTREVISTADA E15 (MONOCULAR), 2020).

A literatura aponta que os profissionais da área contábil com deficiência, provavelmente, são aproveitados em trabalhos na área fiscal, em razão de uma menor necessidade de contato com os clientes, também foi afirmado na literatura que as PCDs que trabalham na área contábil são marginalizadas em suas organizações, e devido a isso, buscam trabalhar por conta própria (DUFF; FERGUSON, 2011b). No presente estudo que os profissionais trabalham em diversas áreas, conforme os relatos dos entrevistados E1, E2, E3, E5, E7, E8, E10, E11, E12, E13 e E14.

Eu sempre trabalhei com conciliação bancária de todas as lojas, de todos os bancos, todos os lançamentos de conciliação bancária, aí no final do mês eu faço o fechamento de tudo. Todas as despesas que chegavam eu tinha que lançar e ver se todas as despesas estavam corretas, se tivesse passando um centavo, eu tinha que ligar para o setor responsável para saber o que estava acontecendo, isso quando eu trabalhava no planejamento financeiro. (ENTREVISTADO E1 (BAIXA VISÃO), 2020).

Bom, agora como chefe da seção, eu tenho que supervisionar o trabalho de todo mundo, até porque, eu não fico só supervisionando, eu caio na execução, até porque, não tem como chefe só ficar supervisionando, mesmo esse também não é meu perfil.

Eu procuro entender as rotinas, e acompanhar o pessoal e eu, especificamente, dentro das rotinas da seção, trabalho com os pagamentos das bolsas dos alunos de graduação, bolsas acadêmicas e bolsas assistenciais, eu que gerencio esse tipo de processo, inclusive, os estornos para reapresentação dos pagamentos, os pagamentos aos diversos órgãos que cederam servidores a organização A, esses órgãos pagam os salários dos servidores e depois a organização A tem que ressarcir esses órgãos, eu trato dessa rotina junto a divisão de pessoal, aí eu faço ali toda parte do pagamento desses processos. (ENTREVISTADO E2 (BAIXA VISÃO), 2020).

Eu faço cadastro de grupo de pagamento, e agora, de uns dois meses para cá, eu faço um relatório geral, que é um relatório que vai para outras áreas com o fechamento da contabilidade, a gente consolida e manda para as áreas, mas é basicamente isso. Cadastro de grupos de pagamento é o único grupo que a gente cadastra, que é uma operação específica, são 90% do meu serviço. Lá na empresa C que eu te falei é um trabalho bem automático mesmo, e aí, os outros 10%, tem que analisar um pouquinho mais, porque é referente a nota fiscal, eu tenho que analisar o grupo mais adequado da operação. (ENTREVISTADA E3 (MONOCULAR), 2020).

Eu faço fechamento, lá é assim, a gente faz exames periódicos, né. Então a gente abre a agenda e faz os atendimentos, eu faço o fechamento diário, coloco esses valores numa planilha e vou alimentando durante o mês para tirar os quantitativos do mês, aí vou alimentando as planilhas, gerando relatórios para a gestora, faço compras do setor, porque lá, nós temos um sistema que é como se você fizesse uma cotação do seu material e gerasse esse pedido, aí você acompanha esse pedido até a entrega do material. Você pega a nota, faz o pré-faturamento, manda para o faturamento para eles pagarem a nota. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020).

Hoje eu trabalho na contabilidade mesmo, a empresa F abre uma possibilidade muito grande de áreas, mesmo você sendo contador, você não é obrigado a trabalhar na contabilidade. Então, por acaso, eu trabalho lá. Então, eu trabalho com uma gerência que faz a consolidação das demonstrações contábeis e eu trabalho, especificamente, numa parte dessa mesma gerência que faz as consolidações das Demonstrações Financeiras, trabalho atendendo as demandas que o Banco Central manda, porque por ser um banco, nós temos que atendê-las, cuidar de plano de contas específico, plano COSIF e algumas informações gerenciais. Aí eu faço parte de uma equipe que cuida desse tipo de demanda. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Então, eu sou analista da folha de pagamento, eu faço o cálculo da folha de pagamento de três empresas que eu cuido do grupo, a gente faz cálculo de pagamento, pagamento quinzenal e mensal, eu faço os recolhimentos, mensagem do FGTS, INSS, imposto de renda. A gente faz conciliação contábil, que é a conciliação das contas, onde a gente faz os pagamentos, tem que ficar certinho, batendo com os pagamentos que a gente fez durante o mês. A gente faz envio do E-social, são as tabelas que a gente manda para o governo, depois a gente confere para ver se foi tudo direitinho, tudo perfeito, se bateu com a folha. A gente agora, ano que vem né, vamos começar a fazer a DIRF, que a gente tem que enviar até 28 de fevereiro, para gerar informe de rendimento para os funcionários fazerem o seu imposto de renda. A gente faz controles de documentações, participa de auditoria quando a gente é convocado, para poder passar algum tipo de informação de auditoria. A gente faz controle dessas certificações, a gente tem certidão de débitos junto com a Caixa Econômica. Basicamente é isso. (ENTREVISTADA E8 (BAIXA VISÃO), 2020)

Eu dou suporte a área contábil, faço compras de suprimentos, faço a cotação de material de escritório, de limpeza, cotação de transportadoras, então, depois, eu fazia a cotação, e o orçamento, aí, saia lá, a empresa vencedora, ou até dividir a compra para ficar mais barato. Depois, eu mandava à ordem de compra para a empresa, para que eles preparassem tudo, e me mandasse a nota fiscal, após, eu dava entrada da nota fiscal no sistema próprio da empresa. Então, basicamente, eu fazia o orçamento da compra registrada, e nota fiscal de entrada e de saída. (ENTREVISTADO E10 (BAIXA VISÃO), 2020)

Cara, eu tenho muito relacionamento com os fornecedores, eu tenho muito relacionamento com os meus clientes internos. Então lidar com pessoas e com

gerências diferentes, porque eu atuo na área de suprimentos, mas eu lido muito com a área financeira que é a área contábil, e áreas afins, dentro do financeiro, contas a pagar, contas a receber, e lido muito com outras áreas, que são nossas áreas clientes que são as áreas de Facility, jurídico, RH, são as áreas operacionais que cuidam dessa operação. (ENTREVISTADO E11 (BAIXA VISÃO), 2020)

Eu trabalho com a parte de direitos políticos, que são as condenações e as liberações de eleitores, para lançar no cadastro de eleitores os códigos, e informar que eles não podem votar, que estão condenados, ou se podem voltar a votar, se terminou as condenações, se estão elegíveis ou inelegíveis, dependendo do crime que eles cometeram. Além disso, a parte de atendimento dos partidos políticos quanto a orientação aos partidos políticos, sobre encaminhamento das listas de afiliados, notificação de eleitores, bem como, os processos administrativos, como: trâmites de pessoal, assentamento de servidores, contratação de estagiários, contratação de empresas para fazer manutenção nas instalações do cartório eleitoral, compras de suprimentos para a instituição, então, são muitas atividades que vão desde a parte jurisdicional mesmo, até a parte administrativa. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

Então, sobre as funções, no momento, eu faço acompanhamento de contrato de prestação de serviços de telefonia. Então, eu tenho profissionais terceirizados que trabalham atendendo a telefonia, e eu faço o acompanhamento, a fiscalização desse contrato, porque a seção que eu trabalho é administrativa, faz parte da secretaria administrativa, e eu faço esse acompanhamento. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

Eu já passei por dois setores, durante esses 7 anos. Primeiro, na parte de orçamento empresarial que é a que eu estou, atualmente, então, eu trabalho com disponibilidade orçamentária, com o ciclo orçamentário como um todo. Desde da elaboração, execução, disponibilização, a gente que faz o controle. Tem outra parte, também, que é a parte de informações que chamamos de programa de dispêndios globais, que é a informação que a empresa L tem de fluxos de caixas para a gente fazer um informe mensal de orçado e realizado, a gente faz para uma secretaria especial que faz o controle das estatais do governo federal, atualmente, é isso. Eu, também, já trabalhei com gestão de riscos, a gente implantou a gestão de riscos, há cerca de 3 anos atrás, na empresa L, um trabalho, também, bem interessante de desenvolvimento, baseado na literatura nacional e internacional, foi um trabalho bem legal. E hoje, a empresa L tem gestão de riscos implantada, em todas as áreas, está ainda em um nível intermediário, mas já com uma fase bem legal. Então, nesse trabalho a gente implementava ferramentas, políticas, diretrizes, fazia um trabalho de ciclo de gestão de riscos, com identificação, análise, variação e estabelecimento de plano de ação, em todas as áreas da empresa, fazendo acompanhamento e monitoramento de perto. Então, foi essas duas áreas de gestão que eu trabalhei, e, atualmente, eu voltei para área de orçamento, faço essas atividades que descrevi, anteriormente, que é orçamento empresarial e também, orçamento de investimento. (ENTREVISTADO E14 (BAIXA VISÃO), 2020)

Embora os participantes tenham evidenciado um leque de atividades que exercem em suas empresas, em sua maioria, essas atividades são predominantemente simples e repetitivas. Corroborando os achados de estudos anteriores que afirmam a predominância de delegação de atividades simples e repetitivas para as PCDs, por parte das organizações. (ABREU; MORAES, 2012; WELLICHAN; LINO, 2019)

4.2.2.3 Questão 5 – Sua deficiência visual lhe causa alguma dificuldade na realização do seu trabalho?

O propósito dessa pergunta visa observar as possíveis dificuldades ou barreiras sofridas pelas PCDs visuais para realizar suas atividades no trabalho. Há diversas dificuldades sofridas pelas PCDs visuais quanto a inclusão no ambiente de trabalho, como: discriminação, segregação no ambiente profissional, falta de conhecimento da capacidade do indivíduo, atitudes negativas por parte dos empregadores com relação a PCDs visuais, falta de adequações das condições e práticas de trabalho nas empresas, não conhecimento dos funcionários da empresa a respeito do que seja deficiência (GOERTZ et al., 2010; CARVALHO MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015). A falta de conhecimento da capacidade do indivíduo é uma das barreiras indicadas pelo entrevistado E2 que começou na empresa e ficou sem função nenhuma, assim como discriminação, afinal, foi o único do setor a não ser chamado para reunião, pois seu gestor começou a dividir as tarefas do período de pico e o excluiu dessas atividades.

Quando eu cheguei lá, eu me deparei com a seguinte situação, nessa empresa, eles têm, eles falam muito em inclusão, né das PCDs esse tipo de coisa, mas me tratavam como se eu fosse quebrar a qualquer momento, como se eu fosse de porcelana, assim não sabiam as limitações que eu tinha, até onde eu conseguia fazer alguma coisa, quando eu não conseguiria mais e não procuraram saber, todos eles, e nem buscavam o conhecimento, ou seja, eu me deparei com essa situação, eu ficava literalmente sem fazer nada. (ENTREVISTADO E02 (BAIXA VISÃO), 2020)

No início do período de pico, um dia eu voltei do almoço, aí eu percebi que ninguém da minha área estava por ali, aí eu achei estranho, mas me sentei no meu lugar, aí daqui a pouco passou uma pessoa de outra área, e falou: “o Entrevistado 2, você não vai lá na reunião que está acontecendo da sua área não? Eles estão lá na sala de reunião.” Aí eu percebi o que estava acontecendo, mas para não passar vergonha ou fazer vergonha, eu falei para pessoa, que estava fazendo uma coisa que era urgente não dava para esperar e assim que eu terminasse eu ia lá na reunião. Aí esperei essa pessoa virar as costas e fui lá. Quando eu cheguei lá, né. Eu ouvi que o gerente estava distribuindo metas pela equipe e falando que ia ter que fazer horas extras, trabalhar finais de semana e não sei o que. Ai quando eu entrei, ele olhou surpreso para mim, porque ele tinha avisado a todo mundo, menos para mim, como eu fiquei sabendo da reunião, aí ele falou assim, de todo esse sistema que estamos fazendo aqui, o Entrevistado 2 está fora, o Entrevistado 2 é outro assunto, ou seja, eu estava fora do período de pico, da distribuição de metas, essas coisas todas, eu estava fora de tudo isso. Afinal de contas, eu não era capaz de assimilar aquilo, de acordo com eles. Eu acho que eles pensavam que a minha deficiência não era só visual, era mental também. Que eu tinha algum problema. (ENTREVISTADO E02 (BAIXA VISÃO), 2020)

Essa barreira, falta de conhecimento da capacidade do indivíduo, também é reconhecida pela entrevistada E3 que ao explicar suas tarefas na empresa afirmou que é a única pessoa dentro do setor que necessita de fiscalização antes de enviar o relatório. No entanto, vale ressaltar que outros funcionários que realizavam essas atividades antes dela, não tinham essa mesma supervisão.

Essa supervisão do relatório é só com meu trabalho mesmo, porque minhas colegas fazem outros relatórios e mandam. Uma colega minha fazia esse mesmo relatório e mandava, ela não fazia essa fiscalização no trabalho dela. Só comigo, existe essa fiscalização do meu trabalho. (ENTREVISTADA E03 (MONOCULAR), 2020)

A entrevistada E9 também evidenciou uma atitude negativa por parte do seu empregador, visto que a participante ainda estava licenciada pelo INSS, mas o gestor dela já tinha decidido que não fazia sentido ter uma funcionária com deficiência visual no setor de contabilidade. Além disso, a participante ainda afirmou que se sentiu discriminada dada a atitude do gestor.

No dia que eu tive que comparecer na empresa para pegar novos documentos que o INSS pedia, toda hora era uma coisa diferente. Eu sempre passava na área que eu trabalhava, eu sempre falava com meus colegas de trabalho. Aí eu falei com meu chefe, “poxa não tem uma possibilidade para voltar?”, aí ele falou: “Sua cadeira já foi até retirada do lugar.”, aí eu disse, mas eu estou de licença médica, o INSS ainda não me aposentou, o INSS não quer me aposentar e aí? Eu ainda consto na folha de pagamento da empresa. Aí ele comentou “eu nunca concordaria em ter uma funcionária deficiente visual, para mim não faz sentido nenhum.”. Dali eu já notei uma discriminação, era evidente, o engraçado era que eu já era monocular e trabalhava lá. (ENTREVISTADA E9 (CEGO), 2020)

Por sua vez, a entrevistada E5 também comentou que sofreu dificuldades devido à barreira, atitudes negativas dos empregadores com relação a PCDs visuais, pois os seus gestores não se importaram com suas limitações, mesmo ela lembrando aos seus gestores que tinha uma limitação visual. Adicionalmente, a entrevistada E5 afirma que também sofreu segregação no seu local de trabalho.

O chefe, geralmente, chega e te dá 100 propostas para você fazer naquele dia, e dá 100 para o outro que é normal, e acha que você tem que dar conta, tudo bem, você vai dar conta, mas, se você não der? Você tem uma limitação. Isso não é considerado? E se você chegar e falar assim: “é, mas eu não enxergo.” O gestor diz: “problema é seu! Você tinha que dar o seu jeito!”, entendeu? É mais ou menos assim que funciona. Não tem esse olhar, essa visão, essa consideração, com o profissional que tem a limitação. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

Existe, assim, vou te dizer que existe, por causa dessa situação que te passei anteriormente. Eu acredito que seja uma forma de segregar né? Ter que dizer o que a pessoa tem que fazer, e não dar a mínima para ela. Então, você não está dando condição de trabalho para ela, então, isso é uma segregação. Eu acredito que não há respeito profissional. Isso é uma deficiência da empresa, eu vejo essa falta de preocupação para auxiliar a pessoa que tem dificuldade, como uma deficiência da empresa. Tem pessoas que se magoam, pedem até as contas, mas eu não posso fazer isso, eu preciso trabalhar. (ENTREVISTADA E05 (MONOCULAR), 2020)

A entrevistada E4 comenta sobre a dificuldade de os funcionários das empresas não terem conhecimento a respeito do que seja deficiência e a própria empresa, também, não passar nenhum treinamento para os funcionários para melhor receber as PCDs, reiterando o que afirmaram os autores Goertz et al. (2010) e Carvalho-Maia e Carvalho-Freitas (2015).

Por mais que a empresa tivesse essa boa vontade, não existiu treinamento para quem já trabalhava lá, para receber esses deficientes e também para adaptar a empresa a

deficiência de cada um, não tinha rampa, por exemplo, não tinha condição, muitas vezes, de você ficar numa unidade da empresa BETA. Por exemplo, se a unidade tivesse muita escada para aquela pessoa que usa muleta era inviável, então, não houve primeiro uma adaptação desses locais para receber as PCDs. E nem houve treinamento aos funcionários que receberiam os deficientes. Porque como você vai contratar uma pessoa surda para trabalhar com você, se você não tem noção nenhuma que essa pessoa não pode atender telefone, essa pessoa sabe a linguagem de libras? Você tem no setor alguém que entenda isso? Porque é uma questão difícil no mercado você encontrar, entendeu? (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020)

A barreira falta de adequações das condições e práticas de trabalho nas empresas também foi apontada pelos entrevistados no estudo, conforme falas dos entrevistados E4, E8, E12 e E14 explicando que os sistemas utilizados pela empresa não possuem acessibilidade.

Ah! Meu! Causava quando era número, antes eu fechava folha de pagamento, fazia cálculos e mais cálculos e depois o que dificultava era trabalhar muitas vezes com sistema, não é o Excel em si, são os sistemas que você compra para fechar a folha de pagamento, eles não têm acessibilidade. Então, são aqueles espaços de preenchimento pequenos, não são voltados para deficiente visual, são feitos para quem tem a visão perfeita né, então você se adaptar naquilo é meio complicado. (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020)

Então tem alguns sistemas que não funcionam muito bem com essa lupa. Então, eu tenho que ficar me virando para tentar utilizar esses sistemas que são necessários para trabalhar e isso demora um pouco, porque eu demoro mais para poder executar aquela certa atividade por conta dessa dificuldade de sistema. Isso já foi uma coisa que falei com o pessoal da informática a gente já tentou resolver, mas até agora nada aconteceu. (ENTREVISTADA E8 (BAIXA VISÃO), 2020)

A parte das urnas eletrônicas, a parte de manutenção, instalação de aplicativos, softwares da urna eletrônica, a carga que a gente chama das urnas eletrônicas que é o processo de colocar os eleitores e os candidatos dentro das urnas eletrônicas, isso eu não posso fazer. Todas as atividades que dizem respeito a urna eletrônica, em que pese, eu ter um bom conhecimento de informática, isso eu não posso fazer. Porque ela não é acessível, ela só é acessível para o eleitor votar, que ela fala o número que ela votou e o número do candidato, ela não é acessível para o servidor trabalhar. (ENTREVISTADA E12 (CEGO), 2020)

A maior seria em softwares que não tem o alto-contraste, nesses softwares eu tenho muita dificuldade, são raros, mas, hoje, ainda tem. Um sistema que estamos trabalhando, eu consegui adaptar ele, parcialmente, então, eu ainda tenho um pouco de dificuldade, eu sinto dor de cabeça, mas, isso não impede que eu realize minhas atividades. (ENTREVISTADA E14 (BAIXA VISÃO), 2020)

Outras barreiras elencadas na literatura são: falta de treinamento adequado para preparação profissional; quanto maior a intensidade da deficiência visual, menor a taxa de emprego; remuneração baixa; barreiras atitudinais e materiais inacessíveis (GOERTZ et al., 2010; WOLFFE; AJUWON; KELLY, 2013; HARPUR, 2014). A barreira de falta de treinamento foi lembrada pela Entrevistada E13, pois ela afirma que poderia efetuar mais atividades caso tivesse o treinamento adequado.

Eu não estou, atualmente, trabalhando, porque acho que foi ano passado que a minha empresa aderiu ao sistema SEI, que é o Sistema Eletrônico de Informação, onde todos os processos eletrônicos foram migrados para esse sistema, antes a gente usava o sistema PAE, que significa Processo Administrativo Eletrônico, e esse sistema ele era acessível, digo era, porque não se usa mais. Nele, eu conseguia fazer atividades, eu juntava documentos, notas de empenhos, que precisava enviar para as empresas, eu

enviava essas notas de empenho e fazia a juntada desses documentos e de outros no processo também, então não era tudo que eu conseguia fazer, mas algumas coisas eu conseguia, mas nesse novo sistema eu não tive nem o treinamento, nem eu nem os demais colegas cegos, não tivemos o treinamento. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

A entrevistada E5 reafirma o pensamento dos autores citados anteriormente quanto a barreira da menor taxa de emprego para os profissionais com deficiência visual de maior gravidade, pois segundo ela as empresas preferem PCDs que não precisem de quase nenhum tipo de adaptação.

Simplificando, preferem os profissionais que não precisem de quase nenhum tipo de adaptação para que se possa inserir, para que não venha a ter gasto. Quanto menor a deficiência, mais chances de arrumar emprego e mais confortável para empresa, além do gasto dela ser menor. (ENTREVISTADA E05 (MONOCULAR), 2020)

Por sua vez, a entrevistada E4 afirmou a existência da dificuldade de remuneração mais baixa, afinal, segundo a participante, a remuneração será maior caso a mesma vaga seja para quem não possui deficiência.

O salário da empresa BETA era baixíssimo. Todo mundo que entrou, entrou assim, todo mundo entrou para a mesma vaga, mesmo tendo mais ou menos experiência, mas para ganhar muito pouco, entendeu? Porque o mercado ele faz isso, você pode observar, se você encontrar uma vaga para quem não é deficiente o salário é muito maior. (ENTREVISTADA E04 (BAIXA VISÃO), 2020)

Além disso, o entrevistado E7 confirmou atitudes negativas por parte de colegas de trabalho, que mostravam uma falta de paciência para passar as atividades, pois, para explicar o trabalho para ele, demandava um tempo maior e devia ser feito de forma diferente. Além disso, o participante afirma que conhece casos de PCDs que não buscam o sistema de cotas por ficarem estigmatizados como coitados por seus colegas de trabalho.

Se eu te disser que eu nunca percebi, eu vou estar mentindo, assim de outras equipes, de outros colegas de trabalho, já percebi sim. Por exemplo, nada direto, é uma falta de paciência para explicar uma atividade, porque demanda um tempo extra, demanda que a coisa seja feita de uma maneira diferente, por exemplo, você e uma outra pessoa, se uma for passar o serviço para outra, a pessoa pode ficar atrás de você, você no comando do computador passando o serviço e quem está atrás, consegue entender, consegue visualizar tela. Eu já não consigo, eu preciso estar à frente. Assim, eu tenho que me adaptar, eventualmente, dá um zoom maior, assim, eu já percebi que algumas pessoas têm um pouco menos de paciência para lidar com esse tipo de situação. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Eu acredito que também tem a parte de se sentirem como coitados por usarem o sistema de cotas, entendeu? Ficar estigmatizado por ser coitado, tem a situação de ser estigmatizado por estar furando fila, cortando caminho, porque se você pegar a pessoa com baixa visão, o surdo parcial, o amputado, são deficiências, mas não são deficiências tão extremas quanto um cego, surdo total, não verbalizado que tenha que falar por libras, um cadeirante, então assim, entra numa seara de que as pessoas falam assim, inclusive teve uma passagem que aconteceu isso comigo dentro do banco. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Assim como, o entrevistado E1 que quando levou os papéis para a empresa informando que agora era considerado uma PCD, a funcionária do RH informou que teria que verificar se

havia cota para ele entrar como PCD, sendo que ele já era contratado da empresa, ou seja, indicando existirem barreiras atitudinais por parte de colegas de trabalho.

Inclusive quando eu levei os papéis lá na empresa para a moça do RH, ela falou para mim “eu tenho que saber se vai ter cota para você entrar como PCD” Aí a médica do trabalho disse: “não existe isso, porque ele já está trabalhando aqui, como vai ter cota para o próprio funcionário.” Foi então que a moça do RH foi e me colocou como PCD. Para você vê como já tinha todas as cotas preenchidas, ela queria me deixar na fila para eu entrar na cota, sendo que eu já era da empresa. Eu sou bem mais velho na empresa do que esse pessoal que veio falar isso para mim, eu acho que essa menina do RH tinha um ano de emprego. (ENTREVISTADO E1 (BAIXA VISÃO), 2020)

Em adição, a entrevistada E8 confirmou que materiais inacessíveis são dificuldades que ela enfrenta na empresa, embora agora como a maioria dos documentos pode ser acessado pelo computador essa barreira está sendo diminuída, todavia, ela possui dificuldades em alguns sistemas da empresa.

Minha dificuldade era mais na hora de ter que ler algum papel, algum documento, porque a letra era pequena, mas como agora tudo é pelo computador ficou até melhor. Não preciso imprimir nada, é mais fácil para poder ver, mas assim, às vezes, ainda surge um pouco de dificuldade nesses sistemas, isso que estou te dizendo, tem alguns sistemas, que o problema é do próprio sistema, por exemplo, a letra é pequena, a letra é bem clara, sabe aquele cinza bem clarinho, aí dificulta a minha visão, mas a gente se adapta. (ENTREVISTADO E8 (BAIXA VISÃO), 2020)

Uma das barreiras comentadas no estudo de Duff e Ferguson (2011b) é que depois do início da deficiência, o patrão estava tentando estimular a saída desses profissionais da empresa. Tal fato acontece com o entrevistado E1, pois ele é o único no seu setor sem receber aumento, segundo o mesmo, a empresa toma essa atitude para que ele peça demissão.

Porque todo mundo lá tem aumento, só um certo tipo de pessoa não tem, por exemplo, eles não me mandam embora mesmo eu reclamando de aumento, aumento, aumento, eles não me mandam embora, porque eu perdi a visão lá, então eles ficam me segurando lá, não me dão aumento para eu ir e pedir as contas. É isso mesmo. Aí eles tentam me forçar a pedir as contas. (ENTREVISTADO E01 (BAIXA VISÃO), 2020)

Uma barreira não evidenciada na literatura, mas que foi apontada no presente estudo pelos entrevistados foi o cansaço nos olhos por ter que ficar forçando para efetuar suas atividades laborais, assim como, perda na habilidade ou dificuldade de digitar, devido ao tamanho das teclas, desse modo, necessitando olhar para o teclado, conforme relatos dos entrevistados E1 e E10.

Antigamente eu conseguir ficar entre 12 a 15 horas de frente para o computador, hoje em dia, se eu ficar 45 minutos na frente do computador, meus olhos já começam a arder. Hoje, eu estou conseguindo ficar, porque eu estou afastado do trabalho, porque tive um problema no joelho. Outra coisa, eu perdi um pouco de habilidade de digitar, antigamente, eu conseguia fazer as coisas rápidas, mas agora, eu tenho que ficar olhando mais para perto do teclado para poder digitar. Eu tenho dificuldade com as letras do teclado, para mim são muito pequenas. (ENTREVISTADO E01 (BAIXA VISÃO), 2020)

O cansaço é mais rápido, tenho dificuldade de digitar, porque as letras do teclado são muito pequenas, o que me dificulta um pouco, às vezes, de ler, mesmo aqui, com um monitor grande, por exemplo, às vezes, aparecem algumas dificuldades, porque tem sistemas que eu entro aqui, que não é adaptado ao monitor, ele já tem o seu padrão, aí traz uma certa dificuldade para ler. A visão, geralmente, só atrapalha em relação a isso. (ENTREVISTADO E10 (BAIXA VISÃO), 2020)

Outra nova barreira apresentada nessa pesquisa é o preconceito entre as próprias PCDs visuais, por exemplo, o entrevistado E7 afirma que o deficiente visual de sua empresa não o reconhece como PCD, pois ele é cego e o participante E7 é baixa visão. Por sua vez, os entrevistados E12 e E13 acreditam que os monoculares não têm as mesmas dificuldades do que os cegos.

Porque lá no banco tem um funcionário só que é totalmente cego, o resto é baixa visão, esse funcionário, eu nem sei se ele já se aposentou, mas assim, uma vez eu encontrei com ele, ele estava esperando um táxi, aí eu falei com ele, opa tudo bem, eu sou o Entrevistado E7 sou deficiente visual, eu vi que ele se espantou, porque ele é o único cego do banco, aí ele falou: “você é cego também?” aí eu disse: não, eu tenho baixa visão. Aí ele falou: “aah então você é deficieeeeente.” Categoria desunida, porque nem o próprio deficiente visual, cego, consegue enxergar uma pessoa com baixa visão como deficiente. Imagina, uma pessoa “saudável”, não consegue! Eu não ando de muleta, não uso guia, não ando com cachorro. Mas as pessoas acham implicitamente que meu caminho é mais fácil do que qualquer um. Pessoal acha que é vitimismo. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Teve um colega que chegou a ser chefe de seção e perdeu, tentou trocar de Secretaria para tentar uma nova carreira, uma nova experiência, e não foi aceito, isso tem sim, pelo menos com os cegos, eu não posso falar das outras deficiências, por exemplo, o monocular não tem, ele só é tido como deficiente para entrar num lugar reservado, depois ele é tido com uma pessoa normal, mas os cegos, sim, o cego tem dificuldades. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

Hoje em dia, as pessoas chamadas de monoculares também entram na vaga como deficiência, entretanto, essas pessoas não têm a mesma dificuldade do que as pessoas com deficiência completa tem, então, hoje em dia, para entrar em concurso está mais difícil do que era antes, quando eram só pessoas realmente com deficiência que entravam nesse nicho de mercado. Não que eu esteja diminuindo a dificuldade das pessoas, claro que tem problemas psicológicos e tudo mais. (ENTREVISTADO E13 (CEGO), 2020)

Nessa questão foram apontadas apresentando diversas barreiras já conhecidas pela literatura, tais como: discriminação; falta de conhecimento da capacidade da PCD; atitude negativa por parte do empregador; falta de conhecimento a respeito do que é deficiência; falta de adequações das condições e práticas das empresas; falta de acessibilidade nos sistemas da empresa; falta de treinamento adequado para preparação profissional; preferência na hora de contratar PCDs com deficiências menos graves; remuneração baixa; barreiras atitudinais; materiais inacessíveis; gestores estimulando o pedido de saída do profissional com deficiência da empresa, após o começo da deficiência. Além dessas diversas barreiras já apontadas, o estudo evidenciou outras, tais como: cansaço nos olhos por ficar forçando a vista para efetuar atividades laborais, essa barreira sendo apenas identificada por pessoas com baixa visão;

dificuldade em digitar, devido às teclas do teclado serem pequenas e preconceito entre as próprias PCDs.

4.2.2.4 Questão 6 – Como você contornou ou lidou com estes problemas ou dificuldades?

Esse questionamento tem a finalidade de evidenciar como os participantes do estudo lidaram com as barreiras elencadas no tópico anterior, no entanto, é válido ressaltar que algumas das barreiras apresentadas, embora, tenham sido evidenciadas pelos entrevistados durante a entrevista, os mesmos não as identificavam como dificuldade, tanto que quando questionados se possuíam alguma dificuldade, durante o tópico anterior, eles informavam que não, ou não mencionaram as dificuldades expostas em perguntas anteriores.

A primeira dificuldade apresentada, no tópico anterior, foi a falta de conhecimento da capacidade do indivíduo, pois o entrevistado E2 ao ser admitido na empresa não foi alocado a nenhuma função. Quando arguido sobre como lidou com essa situação, ele comentou que chegou a conversar com sua gerência sobre essa situação.

Então eu reclamei com o gerente da minha área. Aí ele falou seguinte “olha o que está acontecendo é o seguinte, nós estamos em janeiro, tem pouco serviço, como você acabou de chegar, o pouco serviço que está vindo, está sendo direcionado para as pessoas com mais experiências, agora no período do pico que é março e abril, que é o período de entrega de declaração de renda, todo mundo vai estar assoberbado de serviço, inclusive você. (ENTREVISTADO E2 (BAIXA VISÃO), 2020)

Embora, o gerente tenha afirmado que no período de pico todos os funcionários do setor ficariam assoberbados, foi nessa época que o participante E2 sofreu discriminação, conforme relatado anteriormente no item 4.2.2.3, quando todos do setor foram chamados para reunião sobre o trabalho no pico, exceto ele. Do mesmo modo, a entrevistada E3 também comentou que sofria com a barreira da falta de conhecimento da capacidade do indivíduo, embora não tenha comentado como lidou com essa situação, a mesma informou que era muito frustrante.

Porque na realidade a minha chefe, aliás, a gerente que me contratou, ela não é minha chefe, a minha chefe é a coordenadora, ela está abaixo da minha gerente, ela não me conhecia, ela estava de férias, a minha gerente me conhecia, porque me conheceu na entrevista, gostou muito de mim, gostou do meu perfil e tudo mais. Só que assim, é muito frustrante porque você se vende, assim mostra tudo que você pode fazer e chega lá e não tem nada para fazer, sabe? (ENTREVISTADA E03 (MONOCULAR), 2020)

De forma análoga, o entrevistado E11 relata que embora seja uma barreira difícil de se lidar, ele busca manter-se motivado todos os dias, não se deixando abater, pois mesmo sendo complicado se destacar na empresa sendo uma PCD, ele tenta mostrar o seu melhor diariamente.

Todo dia é uma vitória, todo dia eu tenho que mostrar que eu tenho capacidade, que eu tenho poder de decisão, que eu posso ser melhor. É uma selva, tem que vender o almoço para comer a janta. Então assim, é muito triste, esse lado de ser PCD e você ter que se automotivar todos os dias, porque se você se deixar abater, o universo vem e te engole, e você não pode achar que você é um coitadinho, você tem que achar que

you are a professional, that you have a great value, and that you can show your value in the organization where you work, but it is very difficult to appear. (ENTREVISTADA E11 (BAIXA VISÃO), 2020)

Already in the case of participant E9, she reported that although she has suffered with the barrier of negative attitudes on the part of her employer, as well as, discrimination, this does not prevent her from having dreams, she intends to finish her master's degree and give classes, because she does not want to lose her profession, since it is the only thing she is doing.

But, this does not prevent me from still having dreams, because I would like to know someone trained in accounting who works inside a company, at least I don't know anyone, I already heard of professors giving classes, it was just because I wanted to take the ANPAD exam to do my master's degree. I wanted to give classes, because I always liked to give classes, then, to not lose my profession, because I like it, the only thing that I am doing and I knew it existed, it was this. If I knew someone who told me there was an accountant, but at least I didn't find, and I saw that I had contact with various groups of visually impaired, from São Paulo, from various states, contact with lawyers, various professions, but I didn't find any accountant. I even met an economist, but no accountant. I didn't see any in any company. (ENTREVISTADA E9 (CEGO), 2020)

The interviewee E5 reported that she tried to deal with the situation, explaining the situation to her managers and weighing the reasons, for which, she would not be able to do a specific activity in the same proportion as the other colleagues at work and with the same deadlines. She felt disrespected and affirms that there was a lack of empathy on the part of her managers.

I lived situations in which they gave me a task to do and they gave me a deadline, the same deadline that they gave for a normal person. At that time I said: "Damn! I can't do it because of this, because of this." At that time the person said: "you have to hug, it doesn't interest you, you have to hug, the person made me do it, you have to do it." I, sincerely, I did it, I didn't do it at the same time I remember that the other person, but I got very annoyed with this. Because, I didn't feel respected, as a person, as a PCD, within my limitations. You don't feel any type of empathy from the superiors, it's just to do it, to turn it around, and do it your way. I didn't observe my condition, nor my questionnaires that were relevant, and this happens directly, not only with me, and it wasn't just once, it was several times, but it happens with any PCD, if you interview 10, you will always hear this that I am saying, that you don't have this consideration, do you understand? There is not much of this empathetic look, of observing that the person has their limit. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

As for the barrier of lack of adaptations of conditions and work practices in companies, the interviewees E04, E08, E12 and E14 explained how they dealt with the lack of accessibility of the systems that were used by the companies.

Ah! I managed to do it, repeating the process, of the type that I was doing and when I got the file I would do it all over again, if I had done it wrong, the person would redo it, there were many modifications to the system in itself. Because it is a very expensive system, bought and, in reality, the manufacturer doesn't think about it, it's not their own company. It should be the manufacturer who should think about it in this way. (ENTREVISTADA E04 (BAIXA VISÃO), 2020)

For example, when it comes to systems, I have to do it, I have deadlines to deliver the activity, then, I try, sometimes, to anticipate to do these activities, to avoid problems with the deadlines, because everyone has a deadline to deliver. I try to organize, to anticipate, to do this activity as much as possible before, so I don't have future problems. It is like that, I deal with the majority of my

dificuldades, tento antecipar, porque eu demoro um pouco mais para concluir. Os sistemas já tentei, já pedi, mas falaram que talvez, se eu tivesse dois monitores ajudaria, mas eu nem sei se vai funcionar. (ENTREVISTADA E08 (BAIXA VISÃO), 2020)

Tem casos que não tem como contornar, eu tento usar os vários recursos que os leitores de tela disponibilizam e não resolvem, o problema está ali, e eu tenho que fazer alguma coisa, como já aconteceu de eu ter que responder um sistema de correção eletrônica, é um sistema que tem que responder de vez em quando, tem que ir lá e preencher uns dados. Normalmente, é minha chefe que responde, mas, quando ela está de férias, e eu sou o substituto dela, tenho que responder, o que acontece, é que eu tenho que chamar um olho amigo, vem aqui e clica em tal lugar, agora clica em tal lugar, aí a pessoa lê para mim o que tem na tela, acaba que quando não tem nenhuma solução, sou eu que tenho que fazer mesmo, eu tenho que chamar alguém que me empresta o olho. (ENTREVISTADA E12 (CEGO), 2020)

Eu consigo fazer, mas, hoje, tem um sistema, que a gente trabalha, que é mais de gestão documental, na verdade, nem está ligado a gestão orçamentária, mas, em gestão documental, é uma outra parte que a gente tem que trabalhar interna, onde nós fazemos a comunicação entre as áreas, e esse sistema, hoje, é parcialmente adaptado, ele não está no alto-contraste. Isso limita um pouco, traz um dificultador a mais. No entanto, é só isso, não tem nada que eu não consiga fazer, graças a Deus, ainda não. (ENTREVISTADA E14 (BAIXA VISÃO), 2020)

Já quanto a barreira da falta de treinamento adequado para preparação profissional, a entrevistada E13 comentou que ela e os demais colegas com deficiência visual estão buscando junto a instituição um treinamento para que eles possam realizar mais atividades dentro da organização.

É um impasse que a gente está brigando com a instituição e me ligaram, acho que faz uma semana, mais ou menos, da seção de desenvolvimento educacional me falando da possibilidade de fazer esse treinamento desse sistema, porque com isso eu poderia fazer mais atividades. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

Quanto a barreira de remuneração mais baixa, a entrevistada E4 afirma que existe essa dificuldade e que ela busca conscientizar as empresas, mostrando que contratar uma PCD não é um favor que a organização está fazendo.

A empresa tem que parar de pensar que ela está fazendo um favor para você, ela não está fazendo favor, ela está contratando alguém que vai trabalhar, você não está pedindo para receber e ficar em casa, para não trabalhar, ou trabalhar diferente do outro, você só quer que adapte, algumas coisas, faça adaptação no local de trabalho, mas não que você vai trabalhar menos horas ou cumprir menos coisas que o outro, muitas vezes, as PCDs tem uma capacidade, até maior, do que as pessoas ditas normais. (ENTREVISTADA E04 (BAIXA VISÃO), 2020)

Quanto a barreira apresentada na pesquisa de Duff e Ferguson (2011b) a respeito do fato do empregador tentar levar esses profissionais a pedir demissão, quando adquirem a deficiência o entrevistado E1 informou que entrou com uma ação trabalhista buscando equiparação salarial e o aumento de salário.

É isso mesmo. Aí eles tentam me forçar a pedir as contas. Ai todas as pessoas fazem a mesma coisa que eu, mas só eu não ganho aumento. Eu até entrei como uma ação judicial trabalhista por causa do olho e para equiparação salarial. (ENTREVISTADO E1 (BAIXA VISÃO), 2020)

Por fim, no que diz respeito a barreira sobre o cansaço nos olhos por ter que ficar forçando a visão para efetuar suas atividades laborais, bem como a maior dificuldade de digitar, pois necessita olhar para o teclado. Os entrevistados E1 e E10 informaram que realizam intervalos durante o trabalho e forçam a vista para efetuar as atividades.

Então, quanto a questão do tempo de frente para o computador, eu preciso levantar, ir lavar o rosto, tomar uma água. Em geral, para mim, é bem ruim, porque você está focado, fazendo o seu trabalho, você tem que parar, aí você já perde uns 7 a 8 minutos, aí você tem que ir ao banheiro, lavar o rosto, até você conseguir concentrar novamente é muito ruim. Mesmo quando eu levanto e lavo o rosto, o meu olho fica ardendo, mesmo assim eu tenho que forçar senão eu não trabalho, aí eu forço minha visão para poder continuar trabalhando, forço muito. (ENTREVISTADO E01 (BAIXA VISÃO), 2020)

Quanto à questão do cansaço nos olhos, eu contornei fazendo o meu trabalho. Supondo, aquele problema do monitor não se adaptar no sistema, eu faço um esforço, olho mais de perto, eu dou um jeito, quanto ao problema de digitar, eu vou tentando acertar, o que me diferencia, talvez, de outras pessoas, é que com esse problema de visão, se eu trabalhar com números, eu vou olhar umas 3 ou 4 vezes, para ter certeza de que está certo, diferentemente, daquela pessoa que não tem problema visual que na primeira olhada resolve. (ENTREVISTADO E10 (BAIXA VISÃO), 2020)

Em resumo, os entrevistados tentavam abordar as suas dificuldades com seus gestores, para assim tentar lidar com a situação. No entanto, pouca coisa mudou após a conversa com seus superiores. O que pode indicar falta de empatia por parte dos gestores quanto a questão das dificuldades que a PCD possui para a realização de seu trabalho. É interessante ressaltar nessa questão as diferenças de abordagens das entrevistadas E3 e E5, enquanto a primeira relata que gostaria de mais autonomia para a realização do seu trabalho, pois é a única do setor que possui supervisão direta, o que para ela é frustrante. A segunda aborda a questão por outro prisma, já que ela reivindica mais empatia dos seus superiores para com sua deficiência e que os prazos impostos a ela sejam maiores que o imposto a uma pessoa sem deficiência, dada a sua condição.

4.2.2.5 Questão 7 – Quanto a sua mobilidade nas dependências dentro da sua empresa, você encontra alguma dificuldade ao se deslocar? Se sim, quais?

Essa indagação tem o objetivo de observar possíveis dificuldades físicas no ambiente de trabalho. De acordo com Harpur (2014), barreira física é uma das dificuldades enfrentadas pelas PCDs na sua atuação profissional. O entrevistado E14 corrobora com o achado do autor, uma vez que elenca algumas dificuldades, tais como: os locais em que ele transita são distantes uns dos outros e com variedade na intensidade da iluminação e ambientes escuros, com muitas pessoas e obstáculos no local., em especial é difícil se locomover no restaurante da empresa. O entrevistado E2 também comentou que trabalhou num espaço pequeno que tinha obstáculos e, até se acostumar com o local, ele sofreu alguns machucados.

No início, eu tive um pouco de dificuldade, natural, assim, por conta de eu não conseguir enxergar, ter a visão do contexto como um todo. A visão periférica é comprometida, só tem a visão central, aí sempre tenho que ficar olhando para os lados e para o centro, onde estou andando. Na empresa, as coisas são um pouco distantes, o prédio administrativo é distante do restaurante, a sala e o banheiro é um pouco distante. Então pra mim essas variações da intensidade na luminosidade dificultam muito o deslocamento, e aí, um local onde está transitando diversas pessoas ao mesmo tempo, isso também, compromete um pouco, mas nada, também, que impeça, eu vou um pouco mais lento que as outras pessoas, vou bem mais devagar, claro, usando esses outros recursos, do tato, tentar ir tateando para encontrar as extremidades, às vezes, um objeto da parede mesmo, para evitar me machucar ou machucar outras pessoas, aí eu tenho que ir mais devagar. Tem ambientes que são mais escuros, por exemplo, antessala, antes dos departamentos, aí tem os obstáculos, poltrona, por exemplo etc. Eu preciso andar com uma certa cautela nesses momentos, aí quando você transita, você encontra com outra pessoa, isso dificulta bastante. Eu espero essas pessoas passarem, aí quando a coisa acalma, é que eu me locomovo. Uma outra grande dificuldade que eu tinha, que eu tenho, na verdade, é ir ao restaurante no horário do rush, no horário de maior fluxo, por exemplo, de meio-dia até uma hora, eu não vou mais no restaurante, lá não tem uma coisa que eu já até abri uma ouvidoria, mas ainda não foi feito isso, você ter no restaurante locais marcados para PCDs, próximos de onde a gente se serve, às vezes, não tem vaga perto, aí você tem que andar com a bandeja, até conseguir uma vaga, para mim, é uma infinidade, ter que dar 10 passos ali, porque é muita gente, aí você imagina, com bandeja, enxergando com meia vista, todos com pressa e com fome, para mim, é uma maratona, uma olimpíada, uma tensão, um estresse, aí junto com fome, junta com tudo, é complicado. Para eliminar, ou mitigar, um pouco esse problema, o que eu tive que fazer, eu almoço em horários alternativos, eu vou sempre depois de uma e meia, perto de duas horas, porque o refeitório está bem vazio, ou eu vou mais cedo, assim que abre o refeitório, umas onze horas, aí eu vou um pouquinho antes das onze, aí está bem vazio, eu consigo almoçar tranquilo, foi uma questão paliativa que eu encontrei para almoçar com mais tranquilidade e fazer a minha refeição, tranquilo. Aí nesse horário está tudo vazio, não tem problema. (ENTREVISTADO E14 (BAIXA VISÃO), 2020)

Quando eu trabalhava no setor de pessoal, essas questões dos obstáculos eram mais complicadas, tudo bem que depois eu me adaptei a sala, mas era uma sala muito apertadinha e trabalhavam várias pessoas, e tinha fios para todo lado, era mais complicado, até eu me adaptar a sala foi um pouco complicado, tive alguns roxos na perna por bater nas quinas das mesas. (ENTREVISTADO E02 (BAIXA VISÃO), 2020)

Embora a literatura evidencie que barreiras físicas são uma das dificuldades sofridas pelas PCDs no ambiente de trabalho, na sua maioria os participantes do estudo não demonstraram que essa barreira é um grande dificultador para realizar suas atividades laborais, diversos entrevistados afirmaram que suas empresas são bem acessíveis quanto ao quesito mobilidade interna e evidenciaram diversas condições físicas que os ajudam nessa mobilidade conforme os seguintes relatos:

Assim, ela é toda adaptada com rampas, corrimão, leitura em Braille nos elevadores, então, ela é bem adaptada mesmo, para quem tem essa necessidade, para mim, é tranquilo, para quem tem deficiência visual mais grave que a minha, as adaptações da empresa atendem sim. Não me lembro de outros exemplos, mas caso houvesse alguma necessidade, acredito que eles resolveriam por ser uma empresa voltada para saúde, então eles têm que ter essa preocupação. (ENTREVISTADA E3 (MONOCULAR), 2020)

Então, internamente, eu não tinha problema, O que me ajudava era que as baias eram muito distantes uma das outras, então, os espaços de circulação eram muito pensados. A gente circulava no corredor principal e entre as baias tinha outro corredor de

circulação, então, facilitava, apesar de ser muita gente, era uma arquitetura bem interessante. Projetar o espaço para atender as PCDs que iram trabalhar lá, já ajuda demais nessa questão de mobilidade. (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020)

Lá é bem iluminado, tem sinalização, a escada tem sinalização em cada degrau, tem luz de emergência, tem corrimão que é muito importante para quem é cego, tem piso tátil, tem sinalização no chão, nos acessos, nos elevadores. Isso tudo é uma coisa que nos facilita e ajuda. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

Lá é um prédio bem acessível, as estações de trabalho são boas, os elevadores têm, caso queira, tem um botão lá que faz o alerta em áudio. Então assim, eles andaram fazendo umas reformas e eles escutaram as PCDs, eles fizeram rodadas de reunião da CIPA em que cada um disse o que precisava, eu tinha lá as minhas demandas e eles atenderam. Tipo botão de elevador, coisa assim, só uma coisa que eles não atenderam, especificamente, uma escada que tem lá que eu reclamei e o arquiteto bateu o pé e não quis atender, porque ele disse que ia ficar feia, mas é uma escada que eu mal uso, então não chega a ser um problema não. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

É bem sinalizado, tem um espaço bem amplo. Assim, vou explicar primeiro como é o prédio. É um prédio bem grande, tem 10 andares e tem um prédio em anexo. Quando eu comecei, eu trabalhei nesse prédio maior no quinto andar. E aí tem elevador, o elevador fala o andar que você está indo. Então, eu não tinha dificuldade quanto a isso. (ENTREVISTADA E8 (BAIXA VISÃO), 2020)

O chão, tem aquele piso tátil, letreiros grandes, em alguns lugares, tem a linguagem Braille, realmente, não tem deficiente visual total, só tem, deficiente de baixa visão, mas, tem acesso a cadeirantes, não tem nenhum degrau, possui elevador, tem rampas, por exemplo, tem corrimão em alguns lugares que precisem. O elevador, não é da empresa, ela fica dentro de um determinado prédio, esse elevador é de responsabilidade desse prédio. Mas a empresa em si, é muito bem adaptada. (ENTREVISTADA E10 (BAIXA VISÃO), 2020)

Tem elevador, mas eu não uso, só tem 2 andares, nem é elevador, eles chamam de plataforma. Eu acabo subindo mais rápido de escada, então, eu não uso. Foi colocado o piso todo tátil agora, em torno de 2 anos, o que não tem hoje, se fosse deixar 100% acessível, seria ter placas identificativas em Braille, para você saber onde é o banheiro masculino e feminino, e nas portas do cartório, para mim, como eu estou lá dentro, e conheço o ambiente, não faz falta ter a identificação do banheiro seria mais para um usuário externo, tem a identificação, mas não em Braille, tem para as pessoas que enxergam, então assim, tem o piso tátil, mas, antes mesmo de ter o piso todo tátil para mim que estou lá dentro, não tem grandes problemas para deslocamento, porque é um prédio que é fácil de entender, é um prédio retangular o que é um facilitador gigantesco para o cego, então, é bem tranquilo de se deslocar lá dentro. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

Então, as agências em si, elas são bem grandes, elas são bem distribuídas, em relação aos materiais, caixa, onde ficam as coisas, assim, não é nada que eu não consiga enxergar ou acessar, de vez em quando, a gente dá uns troços, mas é porque a gente tem essa diferença de dimensão, então a gente acha que o degrau está num lugar, mas ele não está não. Mas lá no geral é muito bem acessível tanto para os clientes quanto para os funcionários. (ENTREVISTADA E15 (MONOCULAR), 2020)

Em sua maioria, os entrevistados demonstraram que não encontram dificuldades nos deslocamentos dentro do local de trabalho, sugerindo que as empresas se preocupam em oferecer um espaço acessível para receber as PCDs que trabalham no local, tanto na esfera pública quanto na esfera privada.

4.2.2.6 Questão 8 – Você acredita que em algum momento não foi escolhido para executar uma tarefa devido a sua deficiência visual? Se sim, você poderia citar algum exemplo?

Essa indagação tem o intuito de observar a possibilidade dos entrevistados não terem sido escolhidos para efetuar tarefas importantes, devido a sua deficiência visual. Para Dong et al. (2017), os indivíduos com deficiência são menos propensos a serem escolhidos para executar tarefas críticas, visto que, os empregadores os julgam serem menos capazes de executar essas tarefas de maneira satisfatória. O entrevistado E2 confirma o apontamento do autor, afinal, quando trabalhou numa empresa, só era passado para ele, tarefas simples, de pouca complexidade.

Sim, tudo que eu te contei da minha antiga empresa. Então tudo girou em torno disso, não tinha mais nenhuma outra razão a não ser essa, para me tratarem daquela forma, para não me deixarem fazer nada, para não passar nenhum tipo de serviço para mim, a não ser “atividades muito complexas”. Tipo escrever o nome de alguém na etiqueta de uma pasta, organizar os documentos dentro de uma pasta, esse tipo de coisas. Nem tirar xerox de documentos, eles me pediam, porque já era uma atividade muitíssimo complexa. Para efetuar essa atividade, tem que ter um curso, uma especialização. (ENTREVISTADO E2 (BAIXA VISÃO), 2020)

Os participantes E3 e E4 comentaram que já sofreram com essa barreira, a primeira expõe que devido a sua deficiência, diversas tarefas que podiam ser passadas a ela, foram encaminhadas para outra pessoa, assim como, relembra o caso de ser a única do setor que necessita de revisão do seu trabalho. Por sua vez, a segunda informa que começava a confirmar que estava entendendo a atividade que estava sendo passada, mas, realmente, só entendia quando estava sozinha e ficava analisando o que tinha para fazer, pois percebeu que existia uma impaciência dos seus colegas, devido a demorar um pouco mais para preencher as planilhas. Tais relatos reforçam as barreiras atitudinais sofridas pelos profissionais na sua atuação (HARPUR,2014).

Devido a minha deficiência visual, não. Mas pelo fato de eu ter deficiência, sim. Em vários momentos, em relação às atividades que eu poderia exercer, mas aí foi passado para outras pessoas, por exemplo, o relatório, eu não posso mandar direto, porque ela não confia no meu trabalho e tem que revisar. Mas se for a minha colega, não precisa revisar, ela pode mandar direto. (ENTREVISTADA E3 (MONOCULAR), 2020)

Claro, já cansei de responder que estava vendo, e não estava vendo nada. A pessoa do meu lado dizia: “está vendo aqui nesse negócio?” Eu dizia estou, mas não estava vendo nada. Depois que eu via quando estava sozinha. Mas, o pessoal ria do tamanho da minha letra, já cansei de ouvir uma pessoa falando de uma planilha, falando “a gente tem que lançar, tem que lançar.” Mas as informações eram complicadíssimas, e quantas vezes, eu olhava e dizia pode deixar. Mas, era mentira, depois eu parava, olhava e fazia tranquilamente sem ninguém me olhar. E tem mais, porque eu já sentia isso, a impaciência da pessoa de esperar eu preencher no meu tempo, falava coloca isso aqui, se eu demorasse a pessoa já enfiava a mão no teclado para fazer o trabalho. Isso eu já cansei de ver, a pessoa não ter paciência para esperar a pessoa fazer no tempo dela. Igual à pessoa que tem uma lentidão para falar e você completa a frase, mais ou menos assim. Não deixa a pessoa fazer no tempo dela, porque você está

acelerado, porque você tem a condição de estar acelerado, diferente do outro. Então, eu precisava mentir que estava vendo para que as pessoas me passassem as tarefas, senão, com certeza, muitas funções eu não seria escolhida para fazer, entendeu? (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020)

Outrossim, os participantes E7 e E8, também comentaram ter sofrido com a barreira apontada por Dong et al. (2017) em seu estudo. O primeiro comentou que todos que entravam no banco passavam por um processo seletivo para ser definido em qual das três áreas a pessoa iria atuar, no entanto, ele foi escolhido direto para a área financeira, pois o RH não sabia se ele daria conta de uma área operacional. Já a entrevistada E8 relatou que sua antiga gestão não lhe dava oportunidade de mostrar sua capacidade, ficando restrita às mesmas atividades por muito tempo.

Sim, quando eu entrei no banco, todo mundo que entrava lá, era escolhido para participar do processo seletivo de três áreas diferentes. E pode ser 3 áreas dentro de qualquer uma que esteja disponível para nossa formação, e quando eu entrei lá, eu participei do processo seletivo de duas vagas dentro da mesma área, porque a moça do RH disse que preferia me colocar na área financeira, porque não sabia, por conta da minha deficiência, se eu daria conta de trabalhar numa área operacional, porque, eventualmente, precisaria viajar para trabalhar. Aí eu fiquei pensando, a pessoa precisa dirigir e tudo mais, então, realmente, eu não posso. Aí eu entrei e descobri que não precisava de nada disso. Você não dirige, quando viaja, você vai com carro com motorista, enfim, não havia necessidade disso. Sendo que eu já cansei de viajar a trabalho. Então, o setor que deveria ter o melhor entendimento sobre o assunto, não tinha. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Sim, olha eu digo até pela folha de pagamento, a minha antiga gestão, eu acho que ela olhava muito para a deficiência que eu tinha, e talvez, não me dava muita oportunidade de mostrar que eu sou capaz de realizar uma atividade. E aí, por muito tempo, eu fiquei fazendo a mesma coisa, entendeu? Quando entrou uma nova gestão, essa nova gestão me mostrou que eu poderia fazer mais do que eu fazia, e foi ela que me deu a oportunidade de me colocar na folha que é onde eu estou agora. Então, eu acho que por muito tempo eu não fui fazer outras coisas, por conta da minha limitação, mas, por ela achar que eu não fosse dar conta, ou que eu não fosse conseguir entregar as coisas no prazo correto, não sei, é o que eu acho! (ENTREVISTADA E8 (BAIXA VISÃO), 2020)

Já no caso dos entrevistados E11 e E13, no primeiro caso, essa barreira foi agravada por preconceito dentro da instituição, pois, de acordo com o participante E11, existe um preconceito em colocar uma PCD para efetuar uma tarefa de destaque, as pessoas dentro da organização minam as PCDs para que elas não tenham destaque e as colocam em trabalhos burocráticos. Já a participante E13 afirma que as pessoas do seu trabalho presumem que ela não é capaz de fazer determinada atividade, logo, ela nem é consultada para saber a opinião dela quanto ao serviço que iria ser proposto. Além disso, não havia um movimento por parte da instituição para tornar a atividade mais viável para uma PCD.

Eu, particularmente, fui escolhido a pouco tempo, para participar do planejamento estratégico da empresa de 2022 a 2024, mas teve gente que questionou isso para o meu gerente. Teve gente que chegou no meu gerente e disse “não esse cara aí é muito imaturo.” “Ele não está preparado para isso.” Mas o meu gerente bateu de frente e confirmou que eu estava preparado sim. Então assim, porque essa pessoa queria que

colocasse outra pessoa nesse planejamento estratégico. Então, existe, claro que existe, não vou mentir para você, existe preconceito em colocar uma PCD para fazer uma determinada tarefa, ainda mais uma tarefa de destaque dentro da organização, eles minam, e assim, as pessoas dentro das organizações tem esse preconceito, eles não deixam a PCD ter destaque, eles sempre visam colocar as PCDs em trabalhos mais burocráticos, mais automáticos, mais operacionais, possíveis, isso é uma opinião minha. (ENTREVISTADO E11 (BAIXA VISÃO), 2020)

Nesse trabalho que eu estou, eu acho que acontece o tempo todo, né. Porque, na verdade, eu não tenho agora um exemplo para te dizer, porque como é uma coisa já prévia que a gente tem limitação, muitas coisas eles nem passam para gente, porque sabe que não dá para fazer, na verdade, eles presumem que não dá para fazer. Mas, por exemplo, processos que teriam que resolver, tem que fazer um orçamento de uma alguma coisa que foi solicitado pelo órgão para comprar, quando eu trabalhei no setor de compras, não era passado para mim, porque eu não podia fazer isso, porque, eles diziam que não era acessível, mas, também, não havia nenhuma movimentação para tornar a atividade mais acessível para mim, eles só não passavam, eu só podia fazer a outra parte que era acessível, como escanear documentos, por exemplo, né. Mas nada muito explícito que eu possa te dar como exemplo. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

Por fim, embora, a maioria dos entrevistados tenha passado por essa barreira apontada por Dong et al. (2017) em sua pesquisa, o entrevistado 14 comenta que nunca passou por essa situação e que é reconhecido pelo trabalho que tem desenvolvido, e por questões pessoais, nunca almejou uma ascensão profissional na sua empresa.

Olha, graças a Deus, não. Muito pelo contrário, tenho sido reconhecido, no trabalho que tenho desenvolvido, inclusive, nesse último setor que eu estive a gerente não queria me liberar, ela ficou muito triste, muita gente boa ela, mas aí, eu preferi, eu tenho mais afinidade com a área que eu estou atualmente. E aí, mas, nesse sentido, não, graças a Deus, muito pelo contrário, só tenho que agradecer os lugares que eu passei e as pessoas que me deram oportunidade de trabalhar. Sempre tive liberdade para demonstrar minhas capacidades e ser reconhecido no que eu desempenhava nas minhas funções. Na questão de cargos e ascensão profissional, isso foi uma coisa que, realmente, eu nunca almejei, em função, até da minha deficiência, da própria degeneração, por conta do estresse, o estresse é extremamente oxidante, então, para minha doença pode e muito acelerar a degeneração, mas reconhecimento do meu trabalho, sempre houve. (ENTREVISTADA E14 (BAIXA VISÃO), 2020)

Conforme já observado no tópico anterior, as atividades exercidas pelos profissionais do presente estudo são predominantemente repetitivas e simples. Os relatos observados acima reforçam a barreira de discriminação em relação a capacidade das PCDs, indicando falta de confiança por parte dos colegas de trabalho na capacidade laboral dos profissionais que possuem deficiência. No entanto, há exceções como o entrevistado E14 que exerce atividades de gestão e os entrevistados E2 e E12 que possuem cargos de chefia.

4.2.2.7 Questão 9 – A organização em que você trabalha propõe palestras/treinamentos para conscientização dos membros da organização sobre inclusão de PCDs?

Essa questão tem o objetivo de verificar se as empresas em que os entrevistados trabalham promovem treinamentos ou palestras para conscientização dos membros da organização sobre a inclusão de PCDs. No trabalho efetuado por Duff e Ferguson (2007a)

apenas 9% das empresas realizavam treinamentos sobre conscientização. A maior parte dos entrevistados informaram que não havia treinamentos em suas empresas, e que seria importante haver para melhor conscientizar toda a organização, conforme alguns relatos:

Não nunca vi nada a respeito desse tema não. Acho que seria importante sim, até porque, provavelmente, eu não sou a única PCD na organização, eu acho que seria importante até porque eu tive uma vivência boa dentro da empresa B, até hoje, né, mas eu não posso garantir que todas as PCDs que trabalham na empresa B tenham essa mesma experiência. Então é importante debater sobre esse assunto, é importante conhecer, porque muita coisa é vinda da ignorância mesmo, ignorância no sentido de desconhecimento. Tipo aquela pessoa ali tem deficiência visual, eu não sei o que ela pode fazer, eu não sei o que ela não poder fazer, eu não sei qual é a limitação que aquela deficiência impõe a essa pessoa. Às vezes, eu vou tentar ajudar e acabo sendo grosseiro, acontece muito isso, até por desconhecimento, às vezes, a pessoa com a melhor das intenções, e vale aquele ditado de boas intenções o inferno está cheio, acaba atrapalhando, sendo grosseiro, acaba menosprezando aquela pessoa mesmo sem querer. Comigo não aconteceu, não que eu me lembre no momento, se aconteceu foi algo tão sem importância que eu nem me lembro. Mas eu acho importante sim falar dessa questão, buscar conhecimento, então eu entendo que é importante fazer palestras, seminários a respeito do assunto no âmbito da empresa B. (ENTREVISTADO E2 (BAIXA VISÃO), 2020)

Não, até o momento eu não vi, não. Com certeza, uma coisa que eu não vejo em empresa nenhuma, eu nunca vi isso, em nenhuma empresa que eu trabalhei, eu nunca vi isso. Eu acho que deveria ter palestras para conscientização das pessoas, para que elas não olhem as PCDs como pessoas incapazes, ela é uma pessoa que é capaz sim, e isso serviria até para os próprios deficientes, até porque, às vezes, se você deixar aquilo entrar, aquele olhar preconceituoso das pessoas, aquela forma que a pessoa te trata, como se você fosse incapaz, mas eu não, eu sempre lutei contra isso, então eu acho que sim, as empresas deveriam ter essa preocupação a mais, mas eu vejo que não, você é apenas contratado para cumprir cota e ponto. (ENTREVISTADA E3 (MONOCULAR), 2020)

Não, só teve ano passado lá, uma palestra do CIEE, eu acredito que foi em 2019 essa palestra. Foi palestra sobre inclusão no mercado de trabalho, eu até participei. Foi palestra inclusão do deficiente visual no mercado de trabalho. Foi lá na sede no auditório do 10º andar. Os trabalhadores foram convidados para ir, e eu também participei da palestra. Mas as pessoas aqui, tem uma boa consciência de inclusão. Sim, palestras e treinamentos, tanto que quando houve treinamento, eu ajudei no trabalho, eu ajudei no próprio treinamento do deficiente visual na função que eu ia fazer. Eu acredito que deveria ter mais eventos assim. Eu acho que deveria ter mais oportunidades para os funcionários terem mais conhecimento sobre o que é deficiência. (ENTREVISTADA E6 (BAIXA VISÃO), 2020)

Hoje não mais, há uns anos, sim. Quando teve essa transição dessa menina que eu te falei do RH, junto com a psicóloga, ela promovia palestras entre as PCDs e também com os gestores para conscientização, para entender como lidar, com cada uma das deficiências que existiam, mas, hoje em dia, isso foi descontinuado. Com certeza, é fundamental e é um processo contínuo, tanto que na primeira vez que ela fez, por exemplo, foi primeira e única, nenhum dos meus gestores foi. É um processo que tem que ficar batendo ali, ano a ano, para poder mudar a cultura mesmo. Todo mundo acha que já tem um conhecimento, eu não diria que é dos meus gestores, mas eu percebo isso da gestão, em geral. De todas as empresas em que eu já trabalhei. Falta interesse mesmo, aquilo é tão distante da realidade deles, que eles acabam não se interessando. Quem busca saber, geralmente, é quem tem parente da família, quem sabe o perrengue do dia a dia. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Não há nenhum tipo de treinamento em relação a isso não. Sim. Cara, eu acho que deveria ter palestras que valorizassem as PCDs, eu já bati tanto nesses últimos 5 anos em relação a isso, nesse ano (2020) no dia 22 de setembro, eles fizeram um projeto,

divulgaram um vídeo sobre PCDs nas redes sociais, eu fui até uma das pessoas que participou desse vídeo, então são coisas que estão mudando, mas estão mudando lentamente, precisa muito de um trabalho de formiguinha, as pessoas precisam divulgar mais, mostrar a importância, saber que essas PCDs não são pessoas que só estão ali para cumprir a cota. São pessoas que tem um valor e podem agregar um valor muito grande para dentro da organização. Mas esse movimento precisa vir de cima para baixo, precisa vir dos diretores das organizações. (ENTREVISTADA E11 (BAIXA VISÃO), 2020)

Não, nunca vi nada nesse sentido não. Olha, até tem alguma coisa sobre acessibilidade, mas eu acho ainda muito pouco, deveria ter uma semana específica falando, a empresa até desempenha palestras interessantes, tem a semana falando sobre acidente de trabalho, tem outras falando sobre governança, deveria ter alguma coisa nesse sentido, falando sobre, justamente, acessibilidade, das dificuldades que as PCDs tem para desenvolver suas atividades, os requisitos mínimos, básicos para elas poderem desempenhar suas funções, apesar da empresa dar um suporte legal, inclusive, para pessoas cadeirantes, não visual, mas cadeirantes, a empresa dá um suporte bem interessante para que essas pessoas possam se desenvolver, de modo geral, a empresa dá esse suporte, dá esse apoio, as pessoas se sentem acolhidas, mas nesse sentido da palestra, do treinamento em si, não, isso falta. (ENTREVISTADA E14 (BAIXA VISÃO), 2020)

Em contrapartida, os outros entrevistados informaram que já teve treinamentos e palestras em suas empresas, que são práticas muito importantes para modificar a mentalidade das pessoas e, em alguns casos, a empresa entrevista as PCDs para mostrar as dificuldades, até para motivar as PCDs dentro da empresa. Um dos entrevistados ainda comenta que ficou surpreso quando descobriu que tinha treinamentos sobre conscientização na sua empresa, pois era a primeira vez que tinha visto isso.

Então, tinha uma coisa muito legal na empresa ALFA que era colocar os deficientes para falar sobre a deficiência para os gestores, isso aconteceu na empresa ALFA, excelente, para dizer o quanto era importante essa inclusão, para os gestores entenderem como era trabalhar com uma PCD. Na empresa BETA, já era uma empresa de treinamentos, em todos os sentidos, já tinha isso, mas na empresa Beta era muito também, como vou dizer, era muito nariz em pé, aquelas pessoas de educação, elas são muito metidas, entendeu? (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020)

Agora sim, estão fazendo bastante isso. Eles fazem algumas Lives. Teve uma semana que eles fizeram a semana da inclusão, foi no mês da PCD, eu acho. Aí teve algumas palestras com PCDs, eu não consegui ver todas, porque meu trabalho não permite que a gente fique assistindo tantas Lives assim, não dá tempo. Mas, fizeram algumas entrevistas com PCDs mostrando essas dificuldades e tudo mais, para motivar. Para ver se muda um pouco a mente da cabeça de alguns gestores, para entender que a gente não está na empresa só para cumprir um número de uma cota, nós somos profissionais como qualquer outra pessoa. (ENTREVISTADA E8 (BAIXA VISÃO), 2020)

Sim, tanto presencialmente, quanto virtualmente, foi uma palestra de conscientização, de adaptação, sociabilização, como eu falei, nessa empresa que eu trabalho, atualmente, eu não vejo diferença, entre pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência, todos trabalham iguais, são iguais. E quando tem essas palestras, é só para mostrar a porcentagem de membros com deficiência, não há nenhum preconceito, e realmente, não há mesmo, nesse ponto aqui, eu não tenho nada que reclamar da empresa não. Aqui sim, aqui é suficiente, nas outras empresas que eu trabalhei, não tive treinamento, nem palestra sobre conscientização, mas para falar a verdade, eu também nem senti falta, quando teve aqui, eu até fiquei surpreso, primeira vez que eu vi isso. (ENTREVISTADO E10 (BAIXA VISÃO), 2020)

Sim, na verdade, não no cartório propriamente, mas no órgão superior, como instituição, agora pouco em novembro, na semana da PCD, eles fizeram uma palestra. Todo o ano eles fazem uma palestra de conscientização, até foi para o youtube, já teve uma comissão de acessibilidade. Hoje, ela ficou unida com outra comissão, mas enfim, tem pessoas que se importam com isso, e vão fazendo um trabalho de formiguinha, um trabalho de conscientização, de superar as barreiras atitudinais, que eu acho que são as barreiras mais difíceis de você superar, independente, da deficiência que tu tenhas, como as pessoas agem com um servidor com deficiência. Então, a Empresa J tem feito essas palestras, pelo menos uma vez por ano, tem feito. Vou te dizer assim, porque é uma coisa muito difícil de mudar e, talvez, fazer mais palestras, um pouco menores, para as pessoas não se cansarem tanto, mas o preconceito está institucionalizado, ele está na nossa sociedade, assim como, o preconceito racial que a gente vê, que, infelizmente, é muito forte e se manifesta das mais diversas formas. O preconceito com os servidores com deficiência também e começa muito pelo desconhecimento, porque as pessoas não sabem o que elas são capazes e o que não são capazes de fazer. Então, eles já partem do princípio, falando de cego, especificamente, não consegue fazer. A partir do momento que prova que consegue, daí, já passa a ter uma outra visão, uma outra percepção das pessoas, mas existe uma dificuldade grande. Por exemplo, conseguir lotar um servidor com deficiência numa das Secretarias do tribunal é difícil, porque os gestores não querem, eles têm isso como uma cota, tipo, como se eles estivessem fazendo um favor para a pessoa. Na verdade, infelizmente, isso ainda tem, não é privilégio do tribunal, isso é uma característica do ser humano. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

Sim, já promoveu. Foi interessante, teve uma palestra física sobre inclusão das PCDs, na semana das pessoas com deficiência, isso há uns cinco anos atrás, eu me lembro de ter ocorrido isso, e, agora, recentemente, por conta da pandemia que tá sendo tudo online. Teve um webinar, com relação esse tema de conscientização. Acredito que mais treinamentos de conscientização seria muito bom, acho que repetição, não exatamente igual, mas com inovação sempre faz com que as pessoas gravem mais, vejam mais necessidade, né? Porque quanto mais visto, mais é lembrado né? Eu acredito que você fazendo esse tipo de atividade, por exemplo, fazendo atividades de ambientação para as pessoas terem uma noção de como seria a questão da sensibilização, de como seria não ter a visão, colocar venda, ficar em uma sala escura, claro, sempre guiadas. O objetivo não era fazer terrorismo, mas fazer com que as pessoas tivessem um pouco mais de empatia, se colocarem no lugar das pessoas. Então eu achei bem válido, bem interessante. Parece uma brincadeira, um pouco infantil, mas isso leva a pessoa para a vida real, de como as coisas acontecem. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

Conforme apresentado nesse tópico não há um consenso entre os participantes. Uma parte dos entrevistados afirmam que há treinamentos em suas empresas, no entanto, barreiras como discriminação, falta de conhecimento sobre a capacidade da PCD, preconceito, entre outras, são observadas em todo o presente estudo. O que pode apontar falta de interesse por parte dos gestores em assistir e participar desses treinamentos e palestras. Em contrapartida, os profissionais que informaram que há treinamentos em suas empresas, relataram que esses podem ser tanto no formato presencial quanto no virtual. Adicionalmente, os entrevistados informaram que esses treinamentos são importantes para modificar a cultura institucional.

4.2.2.8 Questão 14 – Você vê alguma diferença na questão de política salarial devido a sua deficiência visual?

Esse questionamento tem a finalidade de identificar possíveis diferenças nas políticas salariais que as PCDs visuais sofrem. Segundo Ashraf et al. (2016), as PCDs sofrem significativas desigualdades nas políticas salariais. Duff e Ferguson (2011b) também relatam em sua pesquisa, experiências discriminatórias, tanto na questão de política salarial quanto a respeito de ascensão profissional. A entrevistada E3 afirmou que mesmo sendo analista em sua empresa anterior ganhava menos do que um assistente da empresa, o que revela questões discriminatórias a respeito da política salarial.

Na empresa que eu trabalhava antes, tinha uma discrepância muito grande, por exemplo, tanto que eu fiquei muito frustrada, porque eu descobri que meu colega que era assistente, ganhava mais que eu que era analista. Eu ganhava menos do que o cara que era assistente, ele mesmo não acreditou, eu até pensei em colocar na justiça, mas deixei para lá. Ai, novamente, veio aquele pensamento está vendo eles fizeram isso porque você era PCD, o colega lá que era analista ganhava muito mais do que eu, eu trabalhava muito, muito, eu trabalhava muito mais do que ele, tinha vezes que eu batia ponto meia-noite. (ENTREVISTADA E3 (MONOCULAR), 2020)

Por sua vez, os participantes E5, E7 e E11 afirmaram que quanto a questão de promoção, pessoas que tiveram por anos abaixo das metas alcançadas por eles, até pessoas que foram treinadas por eles, foram promovidas, enquanto eles permaneceram estagnados em suas carreiras. Já no caso da entrevistada E13, embora, a política salarial seja determinada por lei, ela não vê chances de alcançar cargos de confiança ou chefia, pois o órgão não disponibiliza ferramentas para desenvolver seu potencial.

Vejo, eu já vi pessoa que foi promovida sem acrescentar metade das coisas que a gente faz, isso foi uma forma de discriminação para mim. Aconteceu isso já em três empresas que trabalhei. Acontece muito também, eu efetuava trabalhos iguais ao meu colega de trabalho e ele ganhava mais do que eu, só porque eu possuo deficiência, não tem outra explicação, não foi explícito, mas, não tinha outra explicação mesmo. Embora tenha acontecido isso, sempre que eu saio de uma empresa, eu sempre deixo as portas abertas. Quando eu saio sempre é por motivo de um salário mais atrativo ou um projeto que me atraísse mais, não por problemas de justiça. Esses problemas que eu te contei desestimula o profissional, é uma situação muito desagradável. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

Cara, o que eu já passei foi em curvas de carreira, questão de promoção, que é o que eu te falo, é tudo muito implícito, tudo muito subliminar, mas você vê que a sua curva de carreira corre de uma maneira diferente das outras pessoas, é o que eu brinco, quando eu faço as minhas avaliações, gente para eu ser promovido eu preciso fazer nevar no deserto. Às vezes, você vê pessoas que são pessoas ok, pessoas que tem um desempenho normal que fizeram uma característica ou outra acima do esperado, pessoas que eu vejo como iguais a mim, ou às vezes, tiveram ano com desempenhos inferiores aos meus, essas pessoas são promovidas, e eu não sou. Então assim, a gente percebe essa questão meritocrática é muito delicada, é uma questão que todo mundo acha que é injustiçado. Então, a percepção que eu tenho, é que sim, tem esse tipo de problema. Mas parece que eu tenho que me provar mais que meus pares. Por exemplo, eu já ouvi de gestor, eu quero te promover, mas você tem que fazer um ano super diferenciando, assim você tem que fazer o ano, é aquela história você tem que matar

um leão por dia, para você conseguir jus a uma promoção que outras pessoas conseguiram num ano ok, eu tenho que ter um ano muito acima da média para conseguir isso. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Por exemplo, teve uma reestruturação na minha empresa atual, uma reestruturação de trabalho, pessoas que eu treinei, que eu ensinei o trabalho que foram promovidas e eu fiquei para trás. Aí me deram justificativa a respeito da avaliação que não é coerente, não faz coerência, primeiro, porque o meu gestor acabou não colocando uma avaliação minha no sistema, então assim, são coisas que chateiam bastante, me deixam muito magoado. Eu não quero tentar levar isso para o lado pessoal, esse negócio de pensar nisso, é uma coisa que eu não gosto nem de pensar, porque assim, é uma coisa tão triste, tão triste, você saber que isso acontece e acontece mesmo, eu tenho certeza que acontece que me deixam muito chateado, muito chateado. Infelizmente, no país que nós vivemos isso é uma coisa clara, como tem o preconceito com a capacidade das PCDs. (ENTREVISTADO E11 (BAIXA VISÃO), 2020)

Salarial não, porque isso é determinado por lei. Mas agora, tem uma coisa que não é determinada, obrigatoriamente, que implica em salário também, são os cargos de confiança, chefia, essas coisas. Isso aí é difícil, a situação que a PCD acaba não tendo oportunidade, a própria organização não disponibiliza todas as ferramentas, para a pessoa desenvolver todo o seu potencial, para conseguir virar chefe ou ter um cargo de confiança, ou assessoria. Isso implicaria no salário, mas daí, é uma questão que não é só o salário, o salário é uma consequência. Então, eu acho que ascensão profissional a deficiência influencia muito, influência tudo, é difícil um exemplo de uma pessoa cega como chefe, é raríssimo os casos, muito raro. Então a deficiência influencia negativamente na ascensão profissional. (ENTREVISTADA E13 (BAIXA VISÃO), 2020)

Os entrevistados E10 e E11 afirmam que é muito difícil encontrar PCDs em cargos de gerência e liderança, devido a questão de o preconceito nas organizações ainda ser muito forte.

Na empresa atualmente não, mas na outra, me passaram a perna no processo seletivo, numa promoção que eu teria, estava tudo encaminhado para ser eu, estava tudo certo para ser promovido, até porque, o supervisor gostava de mim, mas por pressões, de diversas pessoas, até mesmo da direção maior, super mal-educados, não falavam nem um bom dia, ou boa tarde, preferiram o outro lá, existe um preconceito da sociedade quando PCDs alcançam cargos maiores na organização, então eu acho muito difícil PCDs alcançarem cargos de gerência, sabe? cargos de comando, acho muito difícil. (ENTREVISTADO E10 (BAIXA VISÃO), 2020)

Eu, particularmente, costumo dizer assim, você dificilmente vai ver uma PCD numa posição de gerente, de hierarquia alta, geralmente, você vai ver PCDs na hierarquia bem baixa, e não ocupando cargos de liderança, isso, eu posso dizer para você que passei e vi uma ou duas pessoas na minha carreira toda, sabe, nesses 19 anos de carreira, eu vi uma ou duas pessoas, alcançando um cargo de liderança, mas isso você não vê. Se você não vê isso, é sinal que tem alguma coisa estranha. (ENTREVISTADO E11 (BAIXA VISÃO), 2020)

Embora, os entrevistados anteriores tenham relatado dificuldades para PCDs assumirem posições de chefia, essa questão não é uma regra. Afinal, há na amostra do trabalho, duas pessoas que possuem cargos de chefia, sendo eles, o entrevistado E2 e o entrevistado E12, que exercem o cargo de chefe da execução financeira e chefe substituto do cartório, respectivamente. É válido ressaltar que ambos trabalham em entidades públicas. O que pode indicar que existe mais oportunidades de crescimento para as PCDs na esfera pública do que na privada.

4.2.2.9 Questão 18 – Você poderia elencar quais os maiores desafios/barreiras a inclusão de PCDs no seu trabalho?

Essa pergunta tem o intuito de evidenciar, de maneira geral, o que os participantes enxergam como maiores desafios ou barreiras para inclusão de PCDs no seu ambiente profissional. Os entrevistados relataram algumas barreiras, tais como: falta de capacitação da PCD; falta de interesse dos gestores em conhecer o assunto deficiência; barreiras arquitetônicas e físicas; barreira de transporte; falta de tecnologia assistiva; preconceito, por parte do gestor, com algumas deficiências; falta de acomodações adequadas; falta de confiabilidade no trabalho da PCD; entre outras. Tais barreiras foram exploradas nos estudos de Duff e Ferguson (2011b), Wolffe, Ajuwon e Kelly (2013), Branham e Kane (2015), Ashraf et al (2016), Dong et al. (2017), entre outros estudos abordados na presente pesquisa.

No mercado de trabalho, em geral, eu já vejo barreiras, por exemplo, eu falei a falta de capacitação profissional é uma dificuldade, o desconhecimento da deficiência e da limitação da pessoa, o desconhecimento do que aquela deficiência vai impor, algumas barreiras arquitetônicas, por exemplo, se um cadeirante vai trabalhar numa empresa, ai já vai ter que pensar em ter rampas, em ter portas ampliadas para passar a cadeira, vai ter que ter banheiro próprio para o cadeirante fazer suas necessidades, ai é claro, já se pensa no custo disso, vai valer a pena fazer todas essas intervenções. Então as maiores barreiras que eu vejo são o desconhecimento, a falta de capacitação, a falta de interesse dos gestores de conhecer essa área da deficiência, suas limitações e as barreiras arquitetônicas, as barreiras físicas, em geral, eu acredito que são dificultadores. (ENTREVISTADO E2, (BAIXA VISÃO) 2020)

Os desafios são a falta de acessibilidade na cidade, os desafios para você chegar no seu trabalho no seu dia a dia. Quando você trabalha com o público, você está solucionando o problema do usuário, então isso é muito interessante. Mas o desafio de chegar até a empresa é complicado. Às vezes, o ônibus não para, mas tirando isso é tranquilo, dá para trabalhar numa boa. As barreiras são a falta de capacitação das PCDs, a falta de conhecimento, os cursos que eles fazem naquela função também conta. Eu acho que a maior barreira é a falta de capacidade do candidato. (ENTREVISTADO E6 (BAIXA VISÃO), 2020)

Olha, eu acho que tem que informatizar mais, isso já melhorou muito, a questão de lidar menos com papel, o profissional contábil ainda é muito antiquado, eu vejo isso no direito também, os profissionais são muito antiquados, você vai trabalhar com processos digitais, com informação eletrônica, ainda tem muita resistência, assim porque uma coisa é a gente trabalhar na empresa grande, como eu trabalho. Eu trabalho com SAP, eu trabalho com planilha e tudo mais. Mas se você pegar um escritório pequeno de contabilidade, então onde está a massa, ainda tem muito para evoluir. Tem também a falta de acessibilidade, em geral, a falta de ambiente de trabalho favorável, conscientização dos gestores para essa questão da acessibilidade, prover materiais mais acessíveis, porque a maioria dos materiais de acessibilidade de ponta são importados e são caros, geralmente, não chega no Brasil. Você pega uma lente de aumento boa, uma lupa eletrônica, são caros, tudo isso acaba atrapalhando, acho que a tecnologia melhorou a minha vida para melhor. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Então, as maiores barreiras são profissionais qualificados, a dificuldade que a empresa tem de encontrar esses profissionais e, às vezes, por ter que cumprir a cota a empresa acaba selecionando pessoas que você vê que não tem perfil para estar ocupando aquele cargo, então, a barreira maior que a empresa encontra é a falta de qualificação. Como

eu te falei no início, tem muita gente que se garante nesse benefício e não quer nada, não quer estudar, não quer nada, ou se faz de coitado mesmo. Aí não corre atrás. Para a empresa eu acho que essa é a maior dificuldade. E, também, pode ser que tenha preconceito de gestor, talvez, o gestor fale para quem está recrutando, olha vai recrutar uma PCD, mas eu não quero um cadeirante, por exemplo, eu não quero um deficiente visual, aí talvez, o que a recrutadora achou com uma qualificação adequada para aquela vaga é um deficiente visual, mas o gestor não quer. Então acredito que exista um certo preconceito com certas deficiências, eu acho que quanto menor a deficiência mais fácil arrumar emprego. (ENTREVISTADA E8 (BAIXA VISÃO), 2020)

Confiabilidade das pessoas, porque, por exemplo, se eu monto um escritório contábil, para fazer a contabilidade de microempresas, se a pessoa chegar aqui no escritório, numa sala comercial e ver que eu sou deficiente visual, quem vai querer? Hoje, eu sei quanto o deficiente visual é capaz, sua capacidade vai mais longe do que imagina, mas ninguém sabe. Então, os próprios clientes que eu viria a ter, teriam preconceito por ser deficiente visual, com certeza. As pessoas já olham, qualquer pessoa já olha para a gente de forma diferente, qualquer pessoa que eu converso, pensa que eu sou idiota. (ENTREVISTADA E9 (CEGO), 2020)

Acredito que seja adaptação para efetuar o trabalho mesmo, às vezes, as condições de trabalho não são as ideais, então, complica muito para o PCD, conseguir mostrar o seu potencial, adaptação é uma barreira bem difícil, sabe, assim como o preconceito das empresas, dos gestores, eu acho que também é uma barreira muito complicada de transpor, só com o tempo, mostrando seu trabalho, você consegue amenizar essa desconfiança. (ENTREVISTADA E10 (BAIXA VISÃO), 2020)

O maior desafio é a comunicação, ter uma transparência, ter um plano de desenvolvimento, isso é um grande desafio para as organizações. Ter um plano de desenvolvimento para as PCDs. Isso é uma coisa que eles precisam preparar, ter uma coisa bem estruturada, que não tem. Falta estrutura física, dependendo da deficiência. Até porque pessoas com deficiência de locomoção tem muitas empresas que não estão adaptadas a isso. Mas além da estrutura física, é necessária uma estrutura emocional, ter profissionais de RH qualificados para atender a esses tipos de pessoas. (ENTREVISTADA E11 (BAIXA VISÃO), 2020)

No meu trabalho, pegando a instituição, eu acho a maior barreira é a atitudinal, os gestores estarem abertos e dispostos a receber um servidor com deficiência, entender que o tempo de aprendizado dele, a curva de aprendizado dele, vai ser um pouco diferente do que de um servidor sem deficiência, até, porque, ele tem, não é só você ver uma tela e a pessoa dizer, clica aqui, clica ali. Pegando o cego, por exemplo, mas isso deve se aplicar para outros casos, outros tipos de deficiência, mas assim, entender que dando o tempo para que a pessoa aprenda, a pessoa consegue entender o funcionamento das ferramentas, o PCD, desempenha as atividades tão bem quanto uma pessoa sem uma deficiência física, a diferença entre nós, PCDs e pessoas ditas sem deficiência, é que a nossa deficiência chega primeiro, quando eu chego num local todo mundo sabe que eu sou cego, não tem como dizer eu não sou, eles só vão descobrir as minhas deficiências como servidor, e eu as tenho, depois que eu começar a desempenhar as minhas atividades e começar a não conseguir efetuar essa atividade ou aquela atividade, não pela minha deficiência, mas pela minha incapacidade ou falta de habilidade para aquela atividade específica. O que acontece com todas as pessoas, a pessoa dita sem deficiência, ela vai cometer erros também, mas, não vai ser dito, ah ela cometeu esse erro, porque ela é deficiente, ela cometeu esse erro, porque ela cometeu esse erro, porque ela foi desatenta, porque não sabia, enfim, e nós, servidores com deficiência, primeiro que a gente fica com uma fama de que só entramos no serviço público devido à vaga reservada para deficientes, se não fosse isso, nós não entraríamos, porque eles acham que nós não teríamos capacidade para tal. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

Olha, tem as barreiras de tecnologias, as barreiras próprias da profissão, das ferramentas de cada caso. Mas, também, tem as barreiras atitudinais, porque sempre são as mais difíceis de superar, porque depende das pessoas quererem, das pessoas entenderem, das pessoas compreenderem que fazem a diferença. Não infantilizar uma pessoa, porque ela é cega, ou tem uma deficiência, ou uma dificuldade, ou qualquer

outra situação. As barreiras de preconceito e a discriminação são barreiras muito difíceis de serem quebradas no meio organizacional, pelo menos, num primeiro momento. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

Nesse tópico algumas barreiras que foram até então menos mencionadas nos tópicos anteriores foram destacadas, por exemplo, falta de capacitação profissional, desconhecimento sobre a limitação da pessoa, falta de acessibilidade na cidade, dificuldades com ônibus, condições de trabalho inadequadas, falta de um plano de desenvolvimento para a PCDs, melhores profissionais de RH para atender as PCDs, necessidade de informatizar mais a profissão, falta de material acessível, poucas tecnologias assistivas disponíveis no Brasil, assim como altos valores cobrados por essas tecnologias.

4.2.3 Acomodações no ambiente de trabalho

Esse tópico tem como intuito verificar quais acomodações foram solicitadas por esses profissionais, se houve alguma dificuldade para fazer essa solicitação e se seus empregadores poderiam ter feito algo para deixar seu trabalho mais fácil, assim como descobrir se adaptar a empresa é um fator relevante para contratação, através das perguntas número 10 a 13.

4.2.3.1 Questão 10 – Você solicitou ao seu empregador alguma acomodação ou condição adaptativa no seu ambiente de trabalho? Se sim, quais?

Essa questão tem o propósito de identificar quais são as acomodações ou condições adaptativas mais solicitadas pelos entrevistados no seu ambiente de trabalho. Segundo a pesquisa de Dong et al. (2017), as acomodações mais solicitadas pelas PCDs visuais no seu local de trabalho são as tecnologias assistivas. No presente estudo, os participantes que solicitaram acomodações, em sua maioria, pediram tecnologias assistivas, conforme os relatos dos entrevistados.

Então, sim, a única que eu lembro que solicitei tanto na empresa anterior quanto na empresa B, e em ambos os casos eu fui atendido, foi ter um monitor maior. Tendo um monitor maior, porque como eu utilizo a aparência do Windows modificada, de acordo com o tamanho do monitor algumas coisas ficam ocultas ou desconfiguradas, então ter um monitor maior faz sim uma diferença. (ENTREVISTADO E2 (BAIXA VISÃO), 2020)

Ah sim! Um monitor maior, junto com um suporte, aquele braço para ficar mais alto, iluminação, ficar sempre debaixo da Luz. Eu pedia, quando dava para ser, era feito, eu conseguia. Então, era iluminação, monitor ficar mais próximo do meu rosto, com aquele braço que movimenta, o suporte articulado para o monitor, a letra e a fonte. (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020)

Então, deixa eu tentar lembrar o que eu solicitei? Vale solicitar e não receber? Porque isso que aconteceu. Eu solicitei o protetor de tela, aquele painel que coloca na frente do monitor. Porque o monitor fica mais confortável para mim, mas só solicitei isso mesmo. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

Cara, eu já solicitei alguns equipamentos, sim. Na verdade, foram três que eu solicitei, então, por exemplo, monitor, uma lente de aumento que é uma régua, e uma Telelupa,

que é tipo uma luneta portátil que eu carrego e consigo usar em apresentações em auditórios. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Sim, solicitei sim. Ao todo foram 3 solicitações que eu fiz, duas atenderam, falta só uma. Foi um monitor maior, Luz, claridade na minha estação de trabalho, só isso que eu preciso mesmo. A lupa digital que solicitei agora, mas não compraram. (ENTREVISTADA E8 (BAIXA VISÃO), 2020)

Logo que eu entrei na instituição, eu solicitei um computador com um leitor de tela, logo, não. Mas um tempo depois, para eu ter autonomia de poder consultar, acabou que eu consegui em 98, o primeiro computador com leitor de tela, depois disso, acabou entrando outros colegas cegos, e esse outro colega fez uma solicitação de uma linha Braille que facilitaria o nosso trabalho, a gente precisaria utilizar menos fone e tal, aí a gente acabou ganhando uma, adquirindo, uma linha Braille para os cegos. Mas, o que eu tinha solicitado, foi o computador com leitor de tela. Então, quando esse outro colega entrou, já se sabia que precisava ter um computador com leitor de tela, ele fez a solicitação da linha Braille, e é o que hoje a gente usa aqui, depois eu solicitei um programa de conversão de imagem em texto, um OCR, porque a gente recebia muitos documentos em imagem, tanto de condenação, sentença de condenação, à sentença de improbidade, vinham por um sistema, e elas vinham em formato de imagem, eu não conseguia ler, aí, eu fiz a solicitação desse programa, eles também me forneceram, e quando outros colegas cegos entraram, eles também utilizaram esse programa. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

No caso, eu solicitei um computador ao órgão, porque sem computador não tinha como enxergar os processos, ainda mais agora que os processos estão no sistema. Eu solicitei a instalação dos sistemas de voz, e foi instalado, justamente porque eu tinha essa necessidade e pedi uma linha Braille para efetuar os serviços, sabe? (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

Já sim! Foi justamente os sistemas, a gente não tem acesso para fazer essas operações do alto-contraste, aí a empresa forneceu todo suporte, a parte de TI, e fez essas adaptações nos sistemas para desempenhar as minhas funções. Eu, também, fiz uma solicitação na iluminação, porque eles fizeram uma mudança na luz para LED, então a luz ficou muito forte, ficou muito forte mesmo, então eu pedi para tirar, eram quatro lâmpadas, eu pedi para tirar duas, para reduzir um pouco da luminosidade que fica em cima da minha baia ali onde eu trabalho, foi o que eu solicitei, e fui prontamente atendido, não tive nenhum problema com isso não. Os colegas sempre se mostram bem-dispostos a ajudar, não tive nenhuma resistência nesse sentido, tanto ao nível gerência, superintendência, zero problema. (ENTREVISTADO E14 (BAIXA VISÃO), 2020)

É possível observar que cada subgrupo de PCDs visuais pede um tipo de acomodação diferente para melhor desempenhar suas atividades. A maior solicitação dos entrevistados com baixa visão é um monitor maior. Já os entrevistados cegos solicitaram leitor de tela e linha Braille. Por fim, os monoculares não solicitaram nenhuma acomodação adaptativa ou não tiveram atendida sua solicitação.

4.2.3.2 Questão 11 – Você encontrou dificuldades para solicitar essas acomodações ou condições adaptativas para seu ambiente de trabalho? Se sim, quais?

Essa indagação tem o objetivo de demonstrar quais foram as dificuldades que os entrevistados tiveram quando solicitaram acomodações no seu local de trabalho. Existem algumas barreiras para PCDs solicitarem adaptações no local de trabalho, tais como: falta de conhecimento sobre quais adaptações são possíveis; dificuldade em encontrar a pessoa com

quem falar sobre as adaptações; temores sobre o custo para o empregador; preocupação com a promoção; receios quanto à segurança no emprego; medo de ser estigmatizado ou isolado; atitude da gestão; medo de ser visto como incapaz ou medo de solicitar acomodações e as pessoas pensarem que se tratava de tratamento diferenciado (MOODY et al., 2016; DONG et al., 2017). A entrevistada E4 comenta que na empresa que trabalhou sofria com a barreira atitude da gestão, pois, o funcionário que geria o setor de manutenção, acreditava que não existia a possibilidade de funcionário novo chegar pedindo adaptações.

Só na empresa Alfa que sim, lá tinha muita dificuldade, era um cara que trabalhava na parte de manutenção, serviços gerais que era 100 anos de empresa, então, para ele isso não existia, entendeu? Funcionário chegar pedindo, não existe. É tipo assim, o cara tem que sentar-se na cadeira que não é adequada para o peso dele, ficar onde colocou, não tem essa de pedir nada, entendeu? Mas, depois, acabou cedendo, ele fez um suporte, não tinha um braço, mas tinha, como se fosse uma caixinha que ele mandou fazer para colocar o monitor em cima. Mas, tem que ceder, uma hora cede. (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020)

Já a entrevistada E5 relata que tem dificuldade em solicitar acomodações para o seu ambiente de trabalho, pois, até o presente momento, sua solicitação não foi providenciada pela empresa e os gestores sequer justificam a demora na compra.

Tive e estou tendo até hoje, meu protetor de tela não chegou até hoje. O meu pedido está lá no final da lista. Quem sabe o papai Noel vai chegar e trazer, meu pedido está no final da lista. Eles não alegam nada. Simplesmente não compraram nada, nem informaram nada. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

Quando a entrevistada E5 foi questionada se dificuldade financeira poderia ser um motivo relevante no que tange a demora em adquirir a acomodação, ela comentou que é possível, no entanto, a mesma informou que diversos gestores viajam para fora do País, mas o pedido da funcionária, que poderia melhorar a produtividade dela, não é atendido.

Então, pode ser, mas a gente vê gestores viajando para fora do País, mas a gente pede uma simples tela de computador e não tem. Se gasta dinheiro com coisas bobas, e o que realmente podia trazer para ajudar o funcionário não tem. Esse lado de apoio é muito precário. Guardaram o meu pedido lá e está até hoje esperando para comprar. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

Por sua vez, o entrevistado E7 afirma que sua solicitação por um monitor maior, já virou motivo de piada no setor, pois as pessoas que não sabem de sua deficiência visual chegam a ironizar, como se o entrevistado tivesse um privilégio, por ter conseguido um monitor maior.

Sim, sim. Isso já virou piada sim, porque quem está lá, já está acostumado, mas, quando vem alguém de fora a pessoa bate o olho. Cara assim, a gente faz muita piada com esse tipo de situação, por exemplo, teve um senhor lá que ele era, acho que ele era do tributário, aí ele foi, ele passou e ficou na minha baía, assim aí olhou falou: “nossa que monitor grandão que você tem. Poxa como é que faz para conseguir um desse. Aí eu falei olha eu vou te falar, não queira ter um desse não, porque para você ter um desse, você tem que enxergar muito mal. Aí ele falou: “como assim?” Eu falei: eu sou deficiente visual, tenho baixa visão. Aí, acho que ele ficou meio sem saber o que dizer, aí olhou, e falou assim: “nossa que bacana!”. Todo mundo baixou a cabeça

para não rir, eu, inclusive. Quando ele saiu, todo mundo falou não estou acreditando que esse cara falou isso. É isso aí, o perrengue do dia a dia. A gente tem que lidar com isso. Aí volta e meia, alguém fala: “nossa que molezinha esse monitor.” “está com tela grande, todo mundo com tela normal.” (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Já o entrevistado E12 afirmou que teve dificuldade quando foi solicitar uma tecnologia assistiva com um valor mais alto, demandando que seu colega de trabalho fizesse uma argumentação mais elaborada para justificar o valor do investimento, em razão de alguns gestores acharem que era um investimento desnecessário para desenvolver o trabalho. Nesse caso o entrevistado E12 sofreu tanto com a barreira das questões financeiras quanto com as atitudes da gestão.

O que deu um pouco mais de trabalho, devido ao valor do produto, foi a linha Braille, essa que o colega fez o pedido, ele teve que fazer uma argumentação mais rebuscada, por causa do valor do investimento. Só o investimento atrapalhou um pouco, porque alguns gestores achavam que era investimento muito alto, que não era necessário para desenvolver o trabalho, porque a gente estava desenvolvendo o trabalho sem a linha Braille até então. Mas aí, ele fez umas argumentações dizendo que o uso contínuo do fone de ouvido pode causar prejuízos auditivos a médio/longo prazo, então, ele teve que fazer um argumento um pouco mais rebuscado para poder convencer que era necessário o ganho da linha Braille, esse teve uma certa resistência por parte dos gestores que não queriam gastar tanto com adaptações. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

O entrevistado 10 também afirmou que não solicitava acomodações por não querer ser vinculado a possuir um tratamento diferenciado na empresa. O participante complementa afirmando que é muito ruim que as pessoas te olhem com aquele jeito de pena, então mesmo que fosse um direito dele, ele preferia não fazer a solicitação.

Não, não cheguei a solicitar não. Eu sempre fui muito, não é vergonha não, sei lá, tinha receio de ser visto como: o diferente, sabe? Já passou na minha cabeça isso, sim, ainda mais, tem aquele pensamento de ser tratado como coitadinho, é um sentimento muito ruim, as pessoas te tratam como se tivesse com pena, tadinho, vamos ajudar ele, porque ele tem deficiência. Então, justamente, por causa dessas coisas que não solicitava nada. Por causa desse sentimento mesmo. Acontecia também, eu ficava tão focado no trabalho que eu nem me preocupa com essas coisas, pode até ser meu direito, mas eu nem corria atrás disso. (ENTREVISTADO E10 (BAIXA VISÃO), 2020)

Em geral, os entrevistados que relataram maiores dificuldades para ter seus pedidos atendidos, ou até mesmo, não terem sua demanda atendida, trabalham em empresas privadas. Sugerindo que a cultura organizacional das empresas privadas tende a relutar fornecer acomodações adaptativas para seus funcionários com deficiência. Tal fato pode indicar que os gestores não acreditam que esses gastos com adaptações irão gerar um retorno laboral proporcional.

4.2.3.3 Questão 12 – Você acha que o custo para adaptar a empresa é um fator considerado para contratação?

Essa pergunta tem a finalidade de investigar se os entrevistados acreditam que o custo para adaptar uma empresa é um fator considerado para a contratação de PCDs. Na pesquisa efetuada por Duff e Ferguson (2007a), uma das barreiras elencadas pelos autores é o alto custos de instalação para acomodar PCDs, uma vez que os gestores afirmaram que os gastos tornariam as contratações inviáveis. O entrevistado E2 cita haver a barreira evidenciada pelos autores. Além disso, ele acredita que algumas empresas contratam as PCDs apenas para cumprir a cota, deixando-as sem fazer nada para não incorrer nos gastos com adaptações.

Eu imagino que sim, claro no serviço público não tem essa análise, mas na iniciativa privada sim, tudo que vá aumentar o dispêndio ou que coloque em risco o aumento do lucro, sempre é levado em conta. Então assim, se para eu ter essa pessoa aqui, eu vou ter de gastar X para adaptação, talvez, não seja tão interessante. Isso também é levado em conta, por exemplo, a essa pessoa aí é portadora de deficiência, provavelmente, eu vou ter que colocar alguém para ajudar ela nas atividades, será que vale a pena? Não, não acho que vale a pena, porque vai ter ela com a dificuldade de fazer as coisas e ainda vou perder outra pessoa que vai estar acompanhando-a, então se eu estou precisando dela aqui para cumprir a cota é melhor deixar ela sem fazer nada, conforme fizeram comigo, ou, se eu não estou precisando é melhor não contratar, porque vai me dar mais trabalho, vai me dar mais dispêndio, no final vai me atrapalhar mais do que ajudar. Então as empresas não contratam por causa disso, eu entendo que isso influência sim. (ENTREVISTADO E2 (BAIXA VISÃO), 2020)

Por sua vez, as entrevistadas E3, E13 e E15 também acreditam que o custo é levado em consideração e, dependendo da deficiência que a pessoa tenha, as empresas podem deixar de contratá-la para não ter que realizar muitas adaptações.

Sim, eu acredito que deve ter um custo. Para o pessoal que tem dificuldade de locomoção, eu falo cadeirante, se for no segundo andar tem que ter um elevador, ou uma rampa, tudo isso gera um custo, né? A pessoa que é totalmente cega, tem que ter a leitura em Braille, tudo isso gera um custo para adaptar. Acredito que dependendo da estrutura da empresa esse custo possa ser considerado sim. (ENTREVISTADA E3 (MONOCULAR), 2020)

Eu acho que é considerado sim, uma empresa, por exemplo, hoje tem aquelas cotas, não sei como está a lei, mas parece que tem aquelas cotas que obrigavam as empresas comuns que não são concursos, a contratar as pessoas que são cegas, as PCDs. Senão fosse isso, seria aquela mesma experiência que eu te falei lá, que eu fui pedir emprego na empresa e, eles, simplesmente disseram: “não, não tem.” Como se eu tivesse pedindo um pão velho, sabe porquê? Porque eles não são obrigados, daí o que eles pensam, eu vou contratar essa pessoa, como eu vou arrumar ela aqui? Por exemplo, a pessoa que não enxerga, ela precisa de um piso tátil para se orientar num espaço que seja amplo demais, é um custo, uma pessoa cadeirante tem que tirar a escada e colocar rampa, senão, ela vai passar por ridículo, diariamente, sem contar, que nem sempre ela vai ter alguém para carregar ela para cima e para baixo na escada, sem uma rampa para ela subir. Então, na verdade, o que acontece é que as empresas, eu digo que isso é levado em conta no sentido negativo, eles não têm interesse em ter um funcionário com deficiência, eles têm interesse em funcionário com deficiência que seja uma deficiência leve, pois, cumpre a cota e não necessita de adaptação. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

Sim, eu acho, inclusive, que todas as empresas buscam deficientes assim como a minha, uma deficiência leve, uma deficiência quase imperceptível, para eles é muito mais cômodo, você contratar uma pessoa que você não irá precisar fazer nenhuma adaptação. Por exemplo, você contratar uma pessoa com cadeira de rodas, que vai precisar de uma rampa, de uma série de coisas que vai gerar um custo para eles. Então, para mim quanto menor a sua deficiência, mais fácil você consegue arrumar um emprego, até porque, todas as agências bancárias em que eu trabalhei tinham escadas, por exemplo. Para as empresas terem espaços adaptados para qualquer tipo de deficiência, cheio de adaptações, é mais dinheiro que vai precisar ser gasto. Eles não vão querer isso. (ENTREVISTADA E15 (MONOCULAR), 2020)

Na visão dos entrevistados E5 e E7, o custo é um fator relevante sim, mas para eles o fator determinante para a contratação de PCDs na empresa é a força da lei que estabelece as quantidades obrigatórias de contratações de PCDs que as instituições devem realizar. Caso não houvesse essa lei, os participantes acreditam que ninguém iria contratar PCDs para suas empresas.

Sim, Porque, na verdade, é um custo que a empresa vai ter. É um custo, ela só contrata, porque, realmente, por força da lei. Se fosse só uma propaganda na TV, contrate um PCD, ninguém iria contratar, mas como existe uma lei que obriga as empresas oferecerem uma cota para deficiente, infelizmente, eles contratam o deficiente, mas o deficiente desce pela garganta. E o deficiente sai caro, dependendo da deficiência, também, não vou generalizar. Porque no meu caso o custo está vindo, na verdade, não tem nenhum custo, não compraram nada para mim. Então, eu não estou gerando custo, como tem outros que necessitam de cadeira especial, por exemplo, já é um gasto que a empresa vai fazer, então eles evitam alguns tipos de deficiências, como essas que precisam de grande adaptação. Simplificando, preferem os profissionais que não precisem de quase nenhum tipo de adaptação para que se possa inserir, para que não venha a ter gasto. Quanto menor a deficiência, mais chances de arrumar emprego e é mais confortável para empresa, além do gasto dela ser menor. Então, realmente, gera um custo para a empresa, mas eles procuram minimizar isso nos processos seletivos para isso existe processo seletivo, porque dali já sai a triagem, infelizmente. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

Olha, eu acho que a gente tem uma lei que obriga, então, se tirar essa lei, eu tenho certeza absoluta que ninguém contrata. Porque custa, custa tempo, custa hora/homem, eventualmente, tem uma curva de aprendizado diferenciada, eu não vou dizer que é maior ou é menor, mas é diferente. Tem um processo educacional diferenciado e, às vezes, acessibilidade dá trabalho, a gente não tem acessibilidade no ensino básico do Brasil, o que dirá dentro de uma empresa. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Já a entrevistada E8 acredita que o custo é um fator considerado, mas ela defende que a empresa terá um retorno por investir nesse profissional PCD, já que, as PCDs iriam observar que a empresa se importou com o bem-estar delas ao fazer adaptações no local de trabalho, assim melhorando a produtividade e a motivação dessa PCD.

Eu acho que sim. Mas eu acredito que o retorno que a empresa vai ter, vai compensar. Porque, por exemplo, não é todo mundo que vai ser deficiente visual que vai precisar de uma lupa que é super cara. Eles não vão contratar todo mundo para cota que seja deficiente visual, então, às vezes, pequenas adaptações no ambiente de trabalho ajudariam esses profissionais a se sentirem com maior acessibilidade no local de trabalho, a se sentirem mais acolhidos para realizar suas atividades, a se sentirem inseridos, realmente, no negócio da empresa. Porque aí, eles iriam verificar que a empresa se importou comigo, está se importando que eu preciso de um equipamento X para realizar minha atividade. É um investimento, mas que eu acredito que o retorno

vem. Eu acredito que aumenta produtividade dessas pessoas, por exemplo, se eu tiver os recursos necessários para realizar minhas atividades de maneira mais fácil, eu seria muito mais produtiva e muito mais motivada para realizar aquilo, porque eu estou vendo que estou tendo um apoio da empresa em relação a isso. (ENTREVISTADA E8 (BAIXA VISÃO), 2020)

Por outro lado, um terço dos entrevistados não acredita que o custo para adaptar a empresa seja um fator determinante para contratação da PCD. Os entrevistados E1, E6, E10, E11 e E14 afirmam que o diferencial é a capacidade do profissional, caso o funcionário seja capaz não importa que ele tenha deficiência, embora o E10 faça um adendo que é também colocado na balança o tipo de deficiência que a pessoa tem, conforme os relatos a seguir.

Eu acredito que não. O custo não. Eu acredito que precise dar mais oportunidades para as PCDs, por ser uma empresa grande, eu acho que tem poucas PCDs trabalhando lá. Eu acredito que no mercado de trabalho tem muitas PCDs que podem fazer o serviço melhor do que qualquer pessoa sem deficiência faz. Então, é isso que eu disse. Eu acho que falta conhecimento do pessoal que contrata para atividades que as PCDs podem fazer. Eu acho que as PCDs podem fazer atividades melhor do que qualquer pessoa normal faz. Eu acredito que ainda existe muito preconceito na contratação de PCD, mas graças a Deus, não sinto nenhum preconceito lá na empresa por partes das pessoas, mas eu acredito que ainda existe muito em outros lugares, lá se você souber alguma coisa, eles contratam. (ENTREVISTADO E1 (BAIXA VISÃO), 2020)

Não, eu acho que não, eu acho que depende mais da capacidade do candidato. Eu acho que a empresa vai ver mais a capacidade do candidato, depois vai conversar com o candidato para ver, se vai ser viável, se vai precisar comprar piso tátil, por exemplo, outro dia, eu estava passando naquela passarela do metrô e minha guia prendeu, se eu não estou atento, eu poderia me machucar feio, eu não sou contra o piso tátil, não, mas acredito que depende mais da capacidade do candidato. O mérito do que ele é capaz de fazer, da função, os méritos deles. (ENTREVISTADO E6 (BAIXA VISÃO), 2020)

Custo não, eu acredito que depende mais da capacidade e do tipo de deficiência, acredito que eles coloquem na balança, esse tipo de coisa, mas, de qualquer forma, a empresa procura qualidade, não só mais um número, então quando eles procuram qualidade, eles querem os melhores funcionários, sendo PCD ou não. Então, acho que eles colocam isso na balança, acho que tudo isso é um planejamento da empresa, então, sei lá, a gente vai ter 15% aqui de PCD, mas, qual é o tipo de deficiente que vamos ter, eu já vi isso, não vamos contratar um cadeirante, porque o prédio aqui é escada. Então não contratam o cadeirante, em vez de fazer uma rampa. Então não, cadeirante não. Nós vamos contratar alguém que possa subir uma escada. Eu já vi isso acontecer, mas isso depende muito de empresa para empresa, na questão da consciência social, de cada empresa. Tanto por parte do CNPJ, quanto por parte do CPF, pois, por trás de todo o CNPJ tem um CPF. (ENTREVISTADO E10 (BAIXA VISÃO), 2020)

Cara, assim, não deveria, não deveria. No meu entendimento, não pode, de forma alguma, você levar em consideração o custo, na hora de contratar um PCD. Se aquela pessoa é qualificada em todos os requisitos, não tem por que você não investir naquele profissional. Na minha concepção existe esse fator, mas não deveria ser levado em consideração. (ENTREVISTADO E11 (BAIXA VISÃO), 2020)

Pode ser um dos fatores, mas não o mais relevante, eu acredito que o maior, talvez, seja a questão do rendimento, da produtividade. Talvez, o preconceito possa levar os empregadores a terem uma resistência, a empregabilidade dessas pessoas, apesar de, empiricamente, já ter sido demonstrado que o comprometimento delas, em nível, inclusive, de assiduidade é tão bom ou até maior, quanto as pessoas normais, mas, infelizmente, o preconceito ainda é grande. (ENTREVISTADO E14 (BAIXA VISÃO), 2020)

Por fim, o entrevistado E12 tenta desmistificar essa concepção de que contratar PCDs visuais implica em custos elevados, dando exemplo de sua experiência com o uso de tecnologias de código aberto.

Eu diria que hoje não mais, hoje, você consegue pelo menos o básico, eu estou te falando dos cegos, hoje para o cego trabalhar num computador, não precisa mais investir um valor, além do computador, porque tem leitores de tela gratuitos, com código aberto, como o NVDA que é o que eu uso no meu trabalho, é o que eu mais uso. O órgão até comprou uma licença do JAWS, mas o NVDA atende. Quando eles compraram essa licença em 2007, e a gente precisava de um leitor de tela, ainda, não tinha o NVDA, eles compraram essa licença e foi muito útil, muito útil o JAWS. Mas em 2009, a instituição passou a usar o pacote do LibreOffice, em substituição dos pacotes de escritório da Microsoft que seria Word, Excel, e o JAWS não funcionava com o LibreOffice, na época eu estava bem firme nas discussões sobre cegos, eu falei com os colegas lá da informática, olha tem um leitor de tela que é gratuito de código aberto que funciona com LibreOffice, eu posso instalar uma cópia na minha máquina para testar, então, eles deixaram, e instalaram uma cópia na minha máquina, passei a usar, e vi que tudo que eu fazia com o JAWS, eu fazia com NVDA, depois, eu devolvi o autenticador que eu tinha do JAWS, pois não precisava mais, vou usar só o NVDA. Em 2018, veio um sistema novo que o NVDA, não estava trabalhando direito, tem um colega que trabalha nesse sistema que disse: “O JAWS trabalha bem nesse programa.” Aí, eu até consegui fazer um passo a passo de como usar o NVDA nesse programa, que é o sistema eletrônico de informação, é um programa de processos administrativos, mas os outros colegas não conseguiram seguir o passo a passo, só eu conseguia replicar, acabou que compraram outra versão do JAWS, mas como na informática as coisas mudam, esse sistema teve melhorias na acessibilidade e, hoje, novamente, o NVDA atende, e contém tudo o que eu preciso fazer, o que eu consigo fazer com o NVDA eu faço com o JAWS, o que eu não consigo fazer com o NVDA, eu também não faço com o JAWS. Então, o que eu quero dizer com isso é com esse programa leitor de tela de código aberto que é o NVDA, a empresa não tem custo adicional para inserir um cego no mercado de trabalho, tendo um computador e um leitor de tela, o que vai talvez precisar, se ela usa muito PDF com imagem, ela vai precisar comprar uma licença de um OCR, mas se considerar que uma licença do JAWS gira em torno de R\$5.000,00, salvo engano, e uma licença de um OCR, em torno de, R\$600,00, a diferença é muito grande, porque você tem um leitor de tela gratuito, então, é mais fácil você comprar um OCR, do que ter que comprar um leitor de tela. Então eu acredito que essa barreira do custo para inserir um cego no mercado de trabalho, ela ficou, praticamente, reduzida a 0, se precisar de um OCR tem um custo, mas ele é baixo. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

Diversos entrevistados não consideram o custo como barreira para a contratação de PCDs, uma vez que a empresa avalia o custo/benefício desse tipo de contratação, pois entende que as PCDs podem realizar seus trabalhos de forma eficiente. Entretanto, outros acham que o custo é um problema relevante na contratação de PCDs, dadas as mudanças físicas e os dispositivos necessários à realização de suas atividades laborais. Preponderantemente, as PCDs entendem que a empresa escolhe a modalidade de PCD que traz menor custo para a firma, por exemplo, evitam cadeirantes dada a urgência de adaptações físicas como rampas, portas mais largas, dentre outras. Em adição, preponderantemente acham que se não existisse uma lei de quotas, as empresas privadas, sobretudo, não fariam tais contratações.

4.2.3.4 Questão 13 – Você acredita que seus gestores poderiam ter mudado algo no seu trabalho para tornar a execução de suas tarefas mais fáceis? Se sim, você poderia dar alguns exemplos?

Ainda abordando o assunto de acomodação, esse tópico busca examinar se os gestores poderiam ter mudado algo nas tarefas das PCDs para melhorar a execução dessas atividades, reduzindo barreiras evidenciadas na literatura, tais como: atitude negativa da gestão; falta de conhecimento sobre quais adaptações são possíveis e temores sobre o custo para o empregador (MOODY et al., 2016; DONG et al., 2017). A entrevistada E4 deixa claro que a empresa poderia ter ajustado as funções dela para que se sentisse mais confortável, além disso, a participante relata que o departamento de segurança não se preocupava com situações que poderiam ocasionar um acidente para PCDs visuais. Tais relatos evidenciam atitudes negativas da gestão e falta de conhecimento sobre quais adaptações são possíveis.

Ah, com certeza! Ter me dado um espaço lá na empresa ALFA, por exemplo, ter me dado um espaço de treinamento, um espaço para falar, dar treinamento, para eu fazer ambientação que era uma coisa que eu só usava a voz, não precisava exatamente do meu olho, entendeu? Mas assim, não tinha interesse em movimentar essas pessoas, em ajustar as pessoas, de fazer as pessoas se sentirem confortáveis na função que fazia. (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020)

Acredito que o departamento de segurança do trabalho, ele precisa ter uma atuação muito maior nessa questão de mapear quem são os deficientes da empresa, e quais são as necessidades de cada um. Eles trabalham com segurança do trabalho. Na empresa ALFA tinha muito isso era taco no chão, e muitas vezes, os tacos estavam soltos, porque eram velhos, depois até fizeram uma obra. Então, o cara da segurança do trabalho trabalhava dentro da empresa, vendo dentro da sala e ele passava por esses tacos soltos, todo dia, caramba, para ele era fácil, mas para quem não enxergava como é que ficava? (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020)

A entrevistada E5 também afirmou que os gestores poderiam mudar algo no seu trabalho, fazendo com que ela tivesse mais autonomia nas suas atividades. Mais uma situação de atitudes negativas da gestão.

Sim, me dando mais autonomia no que eu faço. Não impondo aquilo que eles querem. Por exemplo, em outra empresa, eu fazia uma planilha contábil e aí a gerente financeira sempre olhava, eu trabalhava com uma contadora, eu era assistente e aí sempre que eu terminava o trabalho essa contadora pegava meu trabalho para ela olhar tudo que eu fiz, para poder passar para frente, eu achava isso muita falta de confiança no que eu faço, se dois mais dois são quatro, porque você vai olhar se eu tinha colocado o 4. Mas tudo bem, eu deixava passar. Aí ela revisava tudo que eu fazia, não passava uma vírgula. E eu sempre tirava 10, mas mesmo assim todo dia ela conferia todo o meu trabalho, todo dia! (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

No caso do entrevistado E10, a barreira de temores sobre o custo para o empregador é visível, dado que, é possível fazer alterações para facilitar a execução do trabalho, mas sempre a questão de quanto isso irá custar impede qualquer tipo de mudança.

Olha, se há a possibilidade, poderia ter sim, mas aqui até vejo essa preocupação, mas a questão é, essa preocupação estaciona na barreira de quanto isso vai custar, aí isso vai gerar quanto de custo para mudar tal coisa, então, preferem não gastar, então, faz assim dessa forma, na famosa gambiarra, faz dessa forma então que já melhora um pouco. Às vezes, tem a boa vontade de procurar e melhorar tal coisa, mas bate nessa barreira de não gasta tanto, então, nem vale a pena dar exemplo nesse caso. (ENTREVISTADO E10 (BAIXA VISÃO), 2020)

Por sua vez, o entrevistado E12 afirma que no seu local de trabalho suas demandas são atendidas prontamente pelos gestores, seu problema seria com os sistemas que são advindos de órgão superior de Brasília, ao qual ele é subordinado. Ele afirma que os gestores do sistema não se preocupam com acessibilidade, o que ocasiona uma maior dificuldade para executar suas tarefas.

O que depende de ser mudado, não depende, diretamente, dos gestores daqui, são sistemas que vem do órgão superior, vem de Brasília, parece que lá eles não têm muita preocupação com acessibilidade dos sistemas. Aí isso que poderia ser mudado por esses gestores, não meus gestores diretos, os responsáveis pelo sistema lá em Brasília. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

Por fim, quando questionados se os gestores se preocupavam em deixar seu trabalho mais adaptável possível ou buscavam conhecimento sobre a inclusão de PCDs, os entrevistados E8 e E11 afirmaram que infelizmente, seus superiores não buscam informações sobre esse assunto e nem tem essa preocupação de tornar a tarefa mais adaptável.

Eu acredito que não. De verdade, eu acredito que essa preocupação não existe muito por parte deles, mas a partir do momento que eu sinalizo, ela passa a existir. Então, se eu não chegar e falar, ela não vai ficar preocupada em descobrir, entende? Eu não acredito que eles busquem muito esse conhecimento de saber mais sobre deficiência, eu não acho que eles tenham esse interesse. (ENTREVISTADA E8 (BAIXA VISÃO), 2020)

Não, não buscam. Infelizmente, eles não se preocupam em deixar você mais confortável possível para exercer sua função, isso não existe, muito menos buscar conhecimento. Os gestores só estão preocupados com números, lá você é só mais um número. É aquilo que eu falo, hoje em dia, o que eu vejo, assim, eu acho que as pessoas ficam valorizando muito mais números do que pessoas, e acho que tem que ser o contrário, 70% do nosso efetivo hoje, a gente tem que valorizar pessoas, e 30% o nosso operacional, isso é uma visão minha. E acho que isso é uma tendência do mundo em geral. Gerir pessoas é muito mais importante do que gerir números, números qualquer um pode fazer o gerenciamento desse número, mas pessoas, você gerir pessoas qualificadas e que comprem a sua ideia é muito mais difícil. Então acredito que as pessoas devem pensar em gerir melhor pessoas do que números. Mas te dizer que eles se preocupam em adaptar tarefas, buscar conhecimento, isso jamais irá acontecer. (ENTREVISTADO E11 (BAIXA VISÃO), 2020)

A maioria dos entrevistados evidenciaram que existem formas de os gestores deixarem seu trabalho mais fácil, no entanto, atitudes da gestão e falta de conhecimento sobre quais adaptações são possíveis foram barreiras que dificultaram as mudanças. O único entrevistado que indicou ser prontamente atendido quando solicitou mudanças foi o entrevistado E12 que trabalha num órgão público, o que pode indicar maior preocupação com adaptações por parte do ente governamental.

4.2.4 Conhecimento sobre legislação

Essa categoria tem o objetivo de descrever qual a relevância e o impacto da legislação vigente para inserção das PCDs no mercado de trabalho, assim como, evidenciar o nível de conhecimento dos participantes a respeito da legislação sobre deficiência, através das perguntas número 15 a 17.

4.2.4.1 Questão 15 – Você recebeu de sua empresa informações sobre seus direitos como pessoa com deficiência visual?

De acordo com a literatura apresentada no presente estudo os empregadores não possuem conhecimento a respeito da legislação para PCDs (DONG et al, 2017). Diante do exposto, o presente questionamento possui o objetivo de identificar se os entrevistados receberam de suas empresas informações a respeito dos direitos das PCDs. Em sua maioria os entrevistados relataram que não receberam nenhuma informação através dos seus empregadores. As entrevistadas E3 e E5 afirmam não terem recebido nenhuma informação sobre seus direitos e ainda relatam que passaram por muitas dificuldades ao não saber dos seus direitos.

Não, isso meu amigo, esquece, empresa nenhuma fala quais são os seus direitos, nenhuma empresa mesmo. Eu fui descobrindo com o decorrer dos anos. Porque eu não sabia da questão do bilhete Único, agora eu tenho a minha identidade, com os meus direitos, com o adesivo lá de PCD, agora até lugar no BRT eu vou sentada, fila preferencial em banco, porque eu tenho direito. E eu não sabia de nada disso, e empresa nenhuma, nunca, nunca, me passou. (ENTREVISTADA E3 (MONOCULAR), 2020)

Com certeza, olha assim, filas, quantas filas eu já enfrentei porque não sabia que tinha direito. Passagem é uma coisa que eu não consigo tirar o meu cartão, porque o laudo só sai depois de um ano, e toda vez que vou lá marcar médico dá um desanimado. Porque só daqui a um ano que eu vou conseguir a consulta. Porque não era para eu pagar passagem, né? Mas eu não consigo esse laudo que deveria ser o laudo do SUS. Ai, eu sempre desisto, agora eu vou lá no hospital de Caxias, que é o Hospital do Olho para ver se consigo esse laudo. (ENTREVISTADA E3 (MONOCULAR), 2020)

Não, o que eu sei são informações que eu busco desde a época que começou essas questões das cotas e tudo, mas agora, as empresas, nenhuma delas me deu esse apoio, nunca me passaram nada, apenas os benefícios que a empresa dá, mas quanto a minha condição de deficiente nenhuma delas me passou. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

Sim, porque quando você coloca uma pessoa a par da condição dela, eu acredito que isso dá uma segurança maior para ela. Senão, ela fica um pouco insegura, o que será o que eu posso? Ou, o que não posso? Por exemplo, eu tenho um amigo que possui a mesma deficiência que eu, ele é monocular também, e ele está sendo mandado embora. Aí eu comentei com ele, você sabia que você tem um benefício tal, tal e tal do INSS. Ele me disse: Não, ninguém nunca me falou. Ele tem direito ao benefício de prestação continuada, é um benefício que o PCD tem direito se ele estiver desempregado, o INSS dá uma ajuda. Se ele estiver desempregado dentro da carência do INSS, ele vai pedir, se ele atender os critérios do INSS, ele vai conseguir esse benefício. Ele não sabia, nem a empresa, nem ninguém tinha falado isso com ele. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

Embora os entrevistados E4 e E11, também, não tenham recebido informações a respeito dos seus direitos como PCDs, eles acreditam que não passaram por dificuldades, apenas deixaram de aproveitar incentivos que são dados as PCDs.

Não recebi nada, inclusive, até hoje, eu não sei 100% dos meus direitos, eu sei que tenho bastante coisa, eu nem corri atrás ainda, em função da pandemia, que é o vale social, a gratuidade de ônibus intermunicipal, estadual, até passagem de avião, desconto para comprar carro, isenção de impostos, isenção de IPTU, tem várias coisas legais, mas eu não pude nem fazer nada, esse ano está difícil, está complicado, não tem atendimento presencial. Mas a gente não recebe a informação de qual direito a gente tem como deficiente. Eles só falam assim vai pedir vale-transporte? Você não tem vale social, entendeu? Porque para você não acumular os dois, até porque nem pode. (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020)

Não, não tive dificuldade, mas tive assim, eu acho que poderia ter mais vantagem, você acaba sabendo de boca por outra pessoa que é deficiente e não pela empresa que poderia te dar uma cartilha né. Cartilha dos direitos das PCDs, está ótimo! Para divulgar, ou ter no próprio site da empresa, entendeu? Um espaço para isso, ou a própria empresa tem um espaço para o deficiente falar das dificuldades, falar nos exemplos positivos, de vencer barreiras. (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020)

Não. Isso que eu estou te falando, não existe essa divulgação. Por isso que as pessoas não sabem. Se você acompanhar 70 a 80% das PCDs não tem ciência de todos os benefícios que elas têm. Não sabe que tem direito a um RioCard, não sabe que tem direito ao Trem, não sabe que tem direito ao metrô, não sabe que tem isenção de compra de carro 0 km, tem várias coisas, benefício de passagem aérea. O problema além desse, é que as pessoas não sabem, e para você conseguir esses direitos você tem uma dificuldade horrorosa, você tem que quase se humilhar, tem quase que implorar para ter um direito que é seu. (ENTREVISTADO E11 (BAIXA VISÃO), 2020)

Eu nunca senti dificuldade por não ter recebido essas informações, acredito que eu posso ter deixado vantagens escapar, mas assim, eu sou um cara que corro atrás, eu tenho os meus objetivos de vida, tipo assim, eu não vou destruir os meus objetivos de vida e minhas vontades, porque eu não tenho informação, se eu não tenho informação, eu vou buscar informação, mas assim, eu sou uma pessoa esclarecida, isso que aconteceu comigo, não acontece em todas as famílias, existem pessoas carentes que não tem esse tipo de informação, que não tem esse acesso, infelizmente, essa é realidade. (ENTREVISTADO E11 (BAIXA VISÃO), 2020)

O entrevistado E7 afirma que nunca teve orientação das empresas em que trabalhou sobre a questão dos seus direitos como PCD, ele buscava todas as informações por conta própria. Ademais, o participante alega que conhece diversas PCDs que se recusam a utilizar os benefícios da lei de cotas por acreditar que estão furando fila.

Eu tive dificuldade no passado, porque se eu tivesse tido essas informações antes, eu teria entrado como cotista muito antes, não teria passado por 10% do que eu passei na minha vida. Se tivesse acesso, é uma lei, se não me engano ela é de 1999, eu poderia ter um cargo público desde os meus 18 anos de idade, então passei todo esse tempo, sem saber tem de conhecer os meus direitos. Porque isso passa muito pela compreensão de você entender que isso é seu direito, que você não está passando a perna em ninguém, que você não está tirando proveito de ninguém, que você não está furando fila, isso parece meio obvio, mas não é. Eu conheço PCDs que se recusam a entrar em qualquer sistema de cotas, porque elas acham que estão furando fila. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Apenas três entrevistados afirmaram que receberam informações sobre seus direitos como PCDs, os participantes E6, E12 e E13, ou seja, apenas duas empresas passaram informações, já que os entrevistados E12 e E13 trabalham no mesmo local.

Sim, falaram sim, tanto que quanto a vale-transporte, eu tenho gratuidade, falaram sim. Foi passado de forma verbal, através de formulários, porque foi tudo papel físico, quando eu entrei. E recebo pela internet também, se eu quiser acessar no site da empresa E tem todas as informações, se eu quiser acessar eu posso acessar. (ENTREVISTADO E6 (BAIXA VISÃO), 2020)

Sim, tem uma seção lá, que era a seção de direitos e deveres dos servidores, até o chefe era cego, depois essa seção foi extinta, mas tem uma colega que está lá, na verdade, eles são muito atenciosos com os direitos e deveres dos servidores de uma maneira geral, mas nós servidores com deficiência, inclusive, agora a gente foi, fez uma perícia para um enquadramento da deficiência visando a aposentadoria, requerimento de horário especial, todas essas questões que os servidores com deficiência tem direito a gente teve essa perícia. Nesse sentido, eu creio que o órgão atenda adequadamente. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

Por exemplo, agora recentemente a gente estava vendo sobre a situação da aposentadoria especial para pessoas com deficiência, né. A gente tem solicitado isso a bastante tempo, mas a situação não estava regulamentada, aí saiu um decreto, agora final do ano, a gente fez a perícia com a equipe, e aí, eles passaram todos as informações, orientações e procedimentos como a gente tem que fazer. O que eu me recorde de coisas relacionadas à pessoa com deficiência, é que agora a gente está aguardando os cálculos que eles estão fazendo, com relação a isso, para ver o que a gente faria. Eles passam isso com todas as informações, mas, também, é claro que não é tanto culpa da instituição, porque é uma coisa que vem de instâncias superiores. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

No presente estudo, apenas órgãos e empresas públicas foram as entidades que forneceram esse tipo de informação às PCDs visuais. Os entrevistados que trabalham em empresas privadas afirmaram que não receberam nenhuma informação sobre seus direitos como PCDs. Diante disso, eles buscam por si próprios e perdem tempo no usufruto desses direitos que até então são desconhecidos.

4.2.4.2 Questão 16 – Você conhece alguma legislação sobre os direitos das pessoas com deficiência? Se conhece, o que você pensa sobre essas leis?

Essa questão tem o propósito de levantar o conhecimento dos entrevistados a respeito das legislações sobre direitos das PCDs. De acordo com Borges (2015), há falta de conhecimento sobre legislação por parte das PCDs visuais. Diferente do que foi apontado na literatura, a grande maioria dos entrevistados demonstram conhecimento a respeito das legislações. Os entrevistados E2, E12 e E14 afirmam que as legislações são interessantes e ajudam as PCDs, no entanto, falta muita coisa para serem cumpridas, na prática, falta vontade política, fiscalização e transparência, levando a uma luta diária para que os direitos previstos no ordenamento jurídico sejam respeitados.

Sim, a Lei geral de proteção a PCD, a lei 13.146 de 2015 que é chamado de estatuto da PCD, eu acho uma legislação muito boa, ainda está longe de ser totalmente aplicada, mas é uma legislação muito boa, quanto a questão da matéria. O decreto 3298, que é o decreto que fala sobre a reserva de vagas tanto na iniciativa privada quanto nos serviços públicos, agora um novo decreto que saiu agora em 2018, o 9508 que aborda também a reserva de vagas em concursos públicos para PCD. São legislações bem interessantes, mas falta muita coisa no Brasil para serem cumpridas, são muito bonitas no papel, mas, na prática, falta bastante. (ENTREVISTADO E2 (BAIXA VISÃO), 2020)

O que eu penso, fica difícil falar, sem ter conhecimento profundo, mas assim, dentro do que eu li, uma vez eu até participei sobre um debate a respeito de acessibilidade, pelo o que eu entendi, existe a previsão legal para que nós tenhamos acesso universal, mas, na prática a teoria não se aplica totalmente, não funciona perfeitamente, inclusive, nos órgãos de governo, mesmo tendo essa lei brasileira de inclusão, mesmo tendo outros documentos acessórios, que nem a cartilha de acessibilidade do governo federal, o modelo de acessibilidade do governo federal, que norteiam como, por exemplo, os sistemas, e as páginas, devem ser desenvolvidas para ter acesso universal, mas, mesmo assim, vira e mexe, se depara com um site que tenha um captcha que você não encontra outra alternativa para resolver aquele captcha, já diminuiu bastante isso, mas ainda, eventualmente, você se depara com isso, mas é uma luta constante, a acessibilidade, ela é uma luta diária, você estará sempre lutando para que você tenha os seus direitos previstos na LBI, na Constituição para que eles sejam respeitados. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

Bem, eu acho que como políticas públicas de inclusão social são bem interessantes, justamente, até em função dessas resistências, dessas barreiras e da dificuldade dessas pessoas se qualificarem para o mercado de trabalho, então, eu acho que isso não é só para o setor público, mas, também, para o setor privado, porque, hoje, existe cota também para iniciativa privada, eu acho, importantíssimo, para inclusão social, essas políticas assim, devem acontecer sim, e acho que hoje, o Brasil está bem munido, o que pode atrapalhar é a falta de cumprimento delas, muitas vezes, as empresas não cumprem, aí o ministério do trabalho, eu não sei, quais são os limitadores, se é quantitativo de fiscal ou se, realmente, falta vontade política de fazer a lei ser cumprida, mas falta fiscalização e transparência, para que as empresas cumpram, de fato, os mínimos quantitativos ali de deficientes por quantitativos de colaboradores que a empresa possui. (ENTREVISTADO E14 (BAIXA VISÃO), 2020)

O entrevistado E7 exemplifica essa situação de que a lei existe, mas não consegue ser colocada em prática, por exemplo, ele foi fazer o exame da OAB, mas as pessoas responsáveis não sabiam como adaptar o exame para ele, além disso, ele também relata a burocracia para conseguir um livro acessível.

Tem o estatuto de 2015, eu acho que são legislações necessárias. Essas legislações precisam existir, tanto a lei de cotas, quanto o estatuto, mas acho que infelizmente, eles são muito menos aplicados do que se propõem ser. Porque o mundo real é um bocado diferente, para você conseguir um livro acessível é diferente, é burocrático, as coisas não são feitas para isso. Eu fiz exame da OAB no ano passado, cara foi uma das situações mais surreais da minha vida que a Fundação organizadora não sabia o que fazer comigo, assim foi uma situação, foi um pessoal batendo cabeça que vamos dizer, eu fiz, eu passei, eu fiz o exame semi-adaptado, porque eu não consegui as adaptações que eu queria e nem a banca sabia como proceder, então tive que chegar na hora e improvisar e consegui. Eles escrevem o edital, mas, eles não são claros em muita coisa, aí você vai tirar dúvida, mas eles não conseguem tirar dúvida, aí você chega no dia do exame sem saber o que tem que fazer, aí a menina da banca ficou desesperada, porque ela queria me ajudar, mas ela não sabia como. Aí eu falei não gente, deixa que eu me viro que eu consigo. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Para os entrevistados E3, E5 e E13, essas leis vem para mitigar a desigualdade com relação às PCDs, dando-lhes suporte, pois sem essas leis, muitas vezes, elas não conseguem ter uma vida plena, como exemplifica, os entrevistados E3 e E13.

Conheço, a Súmula 377, que é em relação à PCD, ela pode ingressar no concurso público, a pessoa que tem visão monocular pode ingressar no concurso público como pessoa com deficiência, eu falo que é minha súmula. Ela é bem específica para mim, porque eu tenho visão monocular, e foi ela que abriu as portas para abranger as pessoas que tem a visão monocular e não podiam, nem mesmo ingressar no concurso público. Porque assim, vamos supor, a pessoa que tem a visão monocular ela era aprovada no concurso público e quando chegava no exame médico, ela não podia seguir carreira, porque ela não enxergava de um olho, isso era maior injustiça, porque a pessoa foi aprovada, não pode ser enquadrada como PCD, mas, também, não pode exercer a função, porque não enxerga de um olho, então antes de ter essa súmula do STJ, as pessoas passavam por essa dificuldade, inclusive também, não podia trabalhar nas outras empresas, porque não tinha essa lei. A partir dessa súmula, a iniciativa privada também assumiu essa jurisprudência para contratar pessoas com visão monocular como PCD. (ENTREVISTADA E3 (MONOCULAR), 2020)

Eu acho muito importante, elas vieram para corrigir essa discrepância, ou melhor, essa discriminação com relação à PCD, a pessoa é deficiente, mas ela não é totalmente incapaz, ela pode fazer alguma coisa sim, ela pode ser útil a sociedade, ela pode ter o seu sustento através do seu próprio trabalho. Essas leis vieram para ajudar, dar um suporte a muita gente. Eu conheci PCDs que ficaram muito felizes de terem conseguido seu primeiro emprego, de estarem trabalhando, tendo o seu dinheiro, ajudando em casa. Então, eu achei de suma importante uma lei criada para esse público. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

Ah! São importantes, essas leis que contemplam, especificamente, as pessoas com deficiência garantem direitos, diminui a desigualdade. Porque, se não for, muitas vezes, dessa maneira elas não conseguem ter uma vida plena, como indivíduo, por exemplo, a questão do cão-guia foi feita a lei para que eles transitassem em qualquer ambiente, porque eles não podiam, em transporte coletivo, em órgãos públicos, ou qualquer lugar que seja, ele sendo cão-guia, ele pode entrar em qualquer lugar e isso é uma forma de autonomia da pessoa cega, né? O cachorro está trabalhando, está auxiliando-a, então é mediante lei, porque, senão as pessoas têm muitos relatos, não é meu caso, eu nunca tive cão-guia, embora eu tenha cachorro, mas ele não é guia. De pessoas citando situações de retirarem cego de um ambiente, não deixarem o cachorro entrar, a pessoa não poder entrar em situações, ou restaurante, ou alguma coisa assim, porque cachorro não entra aqui, entendeu? Isso já aconteceu, não comigo, mas já ouvi relatos de pessoas que passaram por isso. E outras leis que têm por aí que ajudam as PCDs que nem a própria reserva de vagas em concursos. Isso facilita, porque como eu te falei as pessoas cegas têm sempre muito mais dificuldade de acesso a material, de acesso a tudo, tudo mais difícil, né, então, essas leis facilitam a vida das pessoas com certeza, garantem direitos que se não fosse por lei, elas não teriam oportunidade de viver essas experiências. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

Para os entrevistados E4 e E9 falta divulgação desses benefícios. A entrevistada E4 ainda destaca que seria necessário melhor treinamento para as pessoas lidarem com as PCDs, a fim de evitar perguntas desnecessárias.

Então a legislação que eu conheço é que dá direito a contratação, aqui te falei que tem isenção de IPTU, mas eu não sei te dizer numeração, eu sei essas coisas porque eu depois pesquisei. Do desconto da isenção do imposto para carro, entendeu? Deficiente visual para deficiente físico tem algumas coisas para não pegar fila, tem direito de atendimento prioritário. Eu acho que essas legislações são excelentes, mas, poderia ter um treinamento para aquelas pessoas não morderem, a gente. Quando visse a gente na fila, podia ter uma plaquinha, vou botar um botão, assim: não venha me perguntar

nada, eu sou deficiente. Mesmo sendo boas, acho que falta divulgação do governo, poderia passar na televisão, por isso que estou te falando que irei fazer um canal no youtube para contar tudo para esse povo. Vou falar, você que tem deficiência tem direito no desconto de IPTU, vou falar tudo. (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020)

A legislação, hoje, é boa, a aplicabilidade e a execução dessas leis são péssimas, supondo, tem a lei de acessibilidade que a PCD precisa de um ambiente agradável e que a empresa precisa desenvolver, mas entre estar na lei e ser aplicado, na prática, ainda há um abismo muito grande. A legislação ainda está engatinhando, apesar de já ter uns 20 anos de existência. Para mim falta divulgação, geralmente, as pessoas não sabem quais são os direitos dela, fica tudo muito escondido e muito burocrático ter acesso a determinados benefícios garantidos por lei, então, a pessoa acaba desistindo, se houvesse, uma maior divulgação, mais pessoas iam correr atrás e, talvez, ficasse mais fácil. (ENTREVISTADA E9 (CEGO), 2020)

Todos os participantes de estudo são favoráveis as leis relacionadas à inclusão de PCDs no mercado de trabalho, ainda que em sua grande maioria tenham obtido conhecimento sobre essas leis por meios próprios. No entanto, sabem que o cumprimento dessas leis precisa ser fiscalizado, uma vez que elas não são observadas integralmente. Um ponto importante sendo lembrado é a necessidade de treinamento para as pessoas que lidam com PCDs, para evitar perguntas desnecessárias.

4.2.4.3 Questão 17 – Você acredita que essas legislações a respeito do mercado de trabalho auxiliam efetivamente na inserção das PCDs visuais nas organizações? Explique por quê.

Esse questionamento tem o intuito de evidenciar o conhecimento dos entrevistados a respeito das legislações voltadas ao mercado de trabalho. Borges (2015) destaca a falta de conhecimento sobre legislação por parte das PCDs visuais. Diferente do que é afirmado na literatura, os entrevistados mostraram conhecimento a respeito da legislação voltada ao mercado de trabalho. Os entrevistados E2, E8, E11, E13 e E14 acreditam que essas legislações auxiliam na contratação, no entanto, ainda falta uma maior fiscalização por parte dos órgãos responsáveis e afirmam que as PCDs não são incluídas no processo produtivo.

O decreto garante que de 2% a 5% dependendo do número de empregados a empresa precisa contratar PCD para cumprir essas porcentagens definidas, beleza. Então, essa lei garante que as pessoas terão empregos, mas não garante que elas serão incluídas no mercado de trabalho, então assim, promove isso de maneira formal, mas não de maneira material, de fato. As leis falam muito de igualdade, mas tratam mais da igualdade formal do que da igualdade material. Com certeza, a fiscalização para saber se aquele número foi cumprido não basta, se a ideia não é simplesmente empregar essas pessoas, a ideia é incluir lá no mercado de trabalho, então tem que ter uma fiscalização nesse sentido, não só quantitativo, mas qualitativo. Então a empresa atinge o quantitativo, mas o fiscal precisa ver se a questão qualitativa também está sendo atendida, como é a qualidade dessa relação de trabalho, a pessoa está realmente sendo incluída? Ou ela está sendo colocada de lado? Ou ela está sendo colocada para atividades secundárias? Porque, às vezes, as pessoas que a contrataram não acreditam que ela possa fazer atividades mais complexas devido a sua deficiência. Então, nessa parte a legislação, o poder público peca, porque promovem isso formalmente, mas não promove isso materialmente. Formalmente as pessoas estão incluídas no mercado de trabalho, porque estão ali trabalhando de carteira assinada, recebendo um salário,

beleza, estão empregados. Mas estão realmente trabalhando? Estão realmente se sentindo úteis? Porque o meu grande problema era justamente esse, porque o que me fazia sair de lá todos os dias triste, por vezes, até chorar, a respeito disso, era justamente isso, eu me sentia um inútil, me sentia um nada. (ENTREVISTADO E2 (BAIXA VISÃO), 2020)

Sendo bem sincera, eu acho que a empresa contrata, realmente, por causa da cota. Eu não acho que a maioria das PCDs se sente incluída no processo produtivo. Acho que deveria haver uma fiscalização maior, não só quanto aos números de funcionários PCDs, mas uma fiscalização quanto ao serviço exercido por esses profissionais. (ENTREVISTADA E8 (BAIXA VISÃO), 2020)

Cara, auxiliou. A partir de 2015 auxiliou, essa obrigação das empresas ter a cota, né? Auxiliou, melhorou, mas aí entra para outro lado, é preciso ser melhor fiscalizado e multar as pessoas que não tem essa cota, mas multar, de verdade, porque multa de verdade iria realmente colocar PCD dentro das organizações, porque 95% das organizações, hoje, não tem a cota batida. Estou dizendo porque até a minha não tem. Está lutando lá com todas as forças, está quase lá. Mas ainda não tem. Então precisava ser fiscalizado, não é fiscalizado. Esses órgãos públicos, esses órgãos que controlam essa questão de PCDs, eu acho que deveria ter um rigor maior nisso, forçar a legislação trabalhista, a ter um rigor maior, de controlar e tudo. Porque se você tem um rigor maior, a empresa tem um cuidado maior. Porque as empresas só funcionam se doer no bolso, elas não contratam porque são boazinhas com os deficientes, elas só fazem porque existe a obrigação de fazer e com medo de um dia ser multada, então precisa ser multada. Se começar a multar uma, duas, três, rapidinho vai dar jeito, porque o boato começa a se espalhar, aí rapidinho vão querer contratar deficientes. Sinceridade? Os PCDs só estão lá para cumprir a cota, eles não participam do processo produtivo, efetivamente não. Uma ou outra organização que prezam pela inclusão, o resto só está lá para bater ponto e ir embora. Por exemplo, eu já passei por organizações que faziam justamente isso, me davam tarefas muito aquém do meu conhecimento. (ENTREVISTADO E11 (BAIXA VISÃO), 2020)

Inserção com trabalhadores, para receber seu salário, sim, acho que sim, mas, isso não quer dizer que a haja realmente inclusão, porque aí, ela foi inserida trabalhando, recebendo seu salário, nem sei se ela consegue participar da vida social, vamos dizer assim, do convívio social com esses colegas. Por vezes podem excluí-la das conversas, excluir dos eventos, isso pode acontecer, aliás, é muito recorrente que aconteça, é bem comum. Você pode até participar do processo produtivo, mas com muitas restrições, eu acredito que exista mais casos de PCDs que não participem desse processo. Eu acredito que deveria haver uma fiscalização maior pelo órgão público, ainda há um abismo entre o que é legislado, e o que acontece na prática. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

Eu acho que sim, ajuda bastante, mas é necessária uma fiscalização maior, a fiscalização é muito importante, no setor público nem tanto, tem o concurso público e ali tem toda uma necessidade de cumprimento até para publicação de editais, que ele esteja em conformidade com a legislação, e tem toda a transparência, isso faz com que as pessoas possam reivindicar os seus direitos caso eles não sejam cumpridos, é mais simples. No caso da empresa privada, que é uma coisa mais fechada, você não tem a informação de quantitativos de funcionários, você não tem como correr atrás, por exemplo, na minha cidade quantas indústrias tem? Quantos empregados tem cada uma delas? Isso dificulta, quantas PCDs essas empresas têm contratadas? Se a gente tivesse esses dados mais em mãos, se fossem mais acessíveis como um todo, talvez, facilitasse essa fiscalização até por parte da sociedade civil, das PCDs, mas, infelizmente, isso não existe, pelo menos eu não tenho conhecimento sobre isso. Então essa falta de informação ao nível de empresa privada fica muito complicado. Eu acredito que os PCDs não participem do processo produtivo, porque existe um fator limitador mesmo, eu acredito que por conta desse preconceito, novamente, de que eles são menos produtivos, de que eles são menos eficientes etc., isso faz que eles tenham menos chance de conquista, de terem a conquista do emprego. Então, dificulta bastante incluir o PCD no processo produtivo, esse acesso a eles, então se não houver uma legislação que imponha, infelizmente, a tendência é que entre uma pessoa normal

e uma pessoa com deficiência, o empregador vai escolher uma pessoa que em tese vai ser mais produtiva para ele, em tese, vai ser mais eficiente, acho basicamente isso, acho que se não houvesse a legislação seria pior, então eu acredito que eles acabam sendo excluídos do processo devido ao preconceito mesmo. (ENTREVISTADO E14 (BAIXA VISÃO), 2020)

Os entrevistados E5 e E7 são categóricos em afirmar que só existe contratação de PCDs por parte das empresas devido à questão legal. Caso não houvesse a legislação voltada para cotas de PCDs nas empresas, os empresários não contratariam as PCDs mesmo que essas pessoas tivessem experiência profissional prévia, reforçando a barreira do preconceito, além disso, se houvesse, realmente, inclusão no processo produtivo não seria necessária uma lei obrigando a contratação, pois seria algo natural.

Eu sei a lei de cotas, né. Aquela que obriga as empresas a contratar PCDs. Eu acredito que as empresas só contratam devido a essa lei sobre emprego, eu acredito que ela é efetiva, porque ela é obrigatória. Ela é uma coisa compulsória, então as PCDs têm as portas abertas numa determinada empresa até essa empresa cumprir a cota, depois disso, eles não contratam PCDs não adianta. É mais ou menos isso, se tiver que ter de contratar 10%, são 10%. Se aparecer um cara de contabilidade muito bom, mas ele for uma PCD, a empresa não irá contratar, porque já cumpriu a cota, é assim que funciona, vai dizer que não tem necessidade para ter esse cara aqui. Eles não ajudam mais, porque as pessoas, os gestores impedem que as PCDs participem mais do processo produtivo. Eu ainda acredito que há muito preconceito por parte dos gestores na hora da contratação, não há muitas explicações sobre a condição da pessoa dentro da empresa, não há esse envolvimento. Existe preconceito até na distribuição das tarefas por parte dos superiores, eu acho. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

Acho que poderia ser melhor, mas auxilia. Mas as pessoas que foram contratadas devido a essas legislações estão lá só para cumprir cota, isso é fato. Porque se elas fizessem, realmente, parte do processo produtivo não seria necessário a lei, quando o processo é natural você não precisaria nem de lei, as empresas só contratam, porque são obrigadas, fora raríssimas exceções. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Os entrevistados E4 e E15 reafirmam a questão da contratação devido à obrigatoriedade da Lei. Adicionalmente, indicam falta de empatia por parte da sociedade quando as PCDs estão exercendo as suas funções, assim como, preferência dos empregadores por questão estética.

Eu acredito que sim, a obrigatoriedade da contratação fez com que as pessoas passassem a contratar mesmo, colocar a pessoa, por exemplo, tem um supermercado com processo seletivo específico para pessoa com deficiência, eu sei, porque eu já fiz o processo. Então, você vê, mas o povo não tem essa aceitação, porque lá nesse supermercado, tinha uma mulher que tinha uma deficiência e tinha gente que não tinha paciência para esperar no caixa. Ah! Ela é muito lerda não sei como é que o supermercado contrata, então, o povo também não ajuda. É uma dificuldade generalizada, mas, principalmente, nessa questão mesmo a pessoa tem um pouquinho de compaixão, de empatia, de olhar para o outro com pouco mais de sentimento, sei lá, conseguir enxergar que aquela pessoa está fazendo um esforço danado para estar ali, mas não, olha como quem diz, vou ter que passar nessa fila dessa pessoa lesada. (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020)

Eu acho interessante. Eu acho que ela ajuda e, ao mesmo tempo, acredito que tem toda uma reparação histórica dentro dela até porque chega de gente linda e maravilhosa trabalhando, é sério, porque as pessoas precisam ter oportunidades, eu, por exemplo, tenho capacidade de trabalhar, mas se for para escolher entre uma loira de olhos azuis

e eu com meu olho um marrom e outro branco, a pessoa vai escolher a loira de olhos azuis, agora bem ou mal, a preferência é minha. (ENTREVISTADA E15 (MONOCULAR), 2020)

Já para os entrevistados E1 e E6, a lei não é o fator mais importante para a contratação das PCDs, para eles a lei ajuda até certo ponto, mais o elemento mais relevante para a contratação de uma PCD é a sua capacidade profissional.

Assim meu, eu acredito que para a pessoa ser contratada, no início, ela tem que saber alguma coisa, não por lei de cotas. Eu penso que é necessário primeiro ter uma capacitação profissional, não adiantar pegar qualquer pessoa só porque tem uma certa deficiência e jogar lá. Eu acho que tem que existir um preparo, uma capacitação profissional, a lei de cotas é uma imposição né, tipo meu caso que te falei, a menina do RH queria me deixar na espera até abrir vaga para cota. Então, eu acho que a lei de cota ajuda até certo ponto, mas tem que haver um preparo da PCD. (ENTREVISTADO E1 (BAIXA VISÃO), 2020)

Ajuda, ajuda sim, na inserção sim, ajuda bastante sim. Mas a pessoa tem que estar preparada para poder passar, né? Se não estiver preparada não adianta nada a lei de cotas. A pessoa tem que se preparar para passar nos processos, mas ela ajuda sim. Eu acredito que a contratação vai muito por parte da capacidade da pessoa, do candidato. Não acredito que as empresas contratem por causa da obrigatoriedade da lei, não. É mais pela capacidade da pessoa mesmo. (ENTREVISTADO E6 (BAIXA VISÃO), 2020)

Por fim, o entrevistado E12 afirma que as leis são muito boas, porém, sua aplicabilidade não é a ideal. Para ele, as empresas buscam profissionais com menos deficiência possível, para evitar fazer adaptações, ou caso sejam necessárias, realizar as adaptações mínimas possíveis. Complementarmente, o participante afirma que as PCDs estão mais qualificadas, pois o número de PCDs chegando nas faculdades é muito maior do que antigamente, haja vista que atualmente, há diversas facilidades para fazer faculdade.

Essa é uma das leis que na teoria elas são muito boas, como dizem os advogados, o espírito da lei é muito bom, mas, na prática, sempre há um jeitinho brasileiro, porque o que as empresas querem é um cego que enxergue, pouco pelo menos, que consiga usar alguma visão, um surdo que escute, de preferência nenhum cadeirante, uma pessoa que use a muleta ou bengala, enfim, então nesse sentido, o que a gente vê, é que eles costumam dizer assim, não tem PCDs preparadas para as vagas que nós oferecemos. Não é bem verdade, porque, hoje, as PCDs estão chegando muito mais nas universidades, então, existem pessoas qualificadas, sim, existem, mas tem essa questão dessa barreira que as empresas preferem ter o menor esforço possível que elas possam colocar uma pessoa que precise do menor nível de adaptação possível, sejam elas de sistemas, seja elas arquitetônicas, para que a pessoa possa trabalhar, então tem essa questão. Há 20 anos, quando eu fiz faculdade, quando eu cheguei na universidade, no começo dos anos 90, eram muito poucos cegos na faculdade, era eu, uma menina que fazia letras, e um rapaz que até era servidor da faculdade, ele já tinha feito análise de sistema, e estava fazendo Física na Faculdade. Éramos 3, enquanto milhares de alunos na faculdade, eram muito poucos os deficientes que chegavam nas Universidades, hoje, até pela questão da facilidade que você tem de fazer um EAD ou um híbrido, parte EAD, parte presencial, hoje, muito mais pessoas com deficiência estão chegando nas universidades. Logo, esse preconceito dos empregadores, já discutido anteriormente, vem muito de uma questão cultural, são anos com esse pensamento, então é difícil. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

Embora a maioria dos candidatos acredite que a lei de quotas auxilia na contratação de PCDs, porém, ainda falta uma maior fiscalização por parte dos órgãos reguladores para que essa lei seja efetivamente aplicada. No geral, os entrevistados relatam que as contratações de PCDs só acontecem graças à existência da lei, até por isso não há a inclusão plena no processo produtivo. Além disso, também é abordado que os gestores escolhem deficiências que menos impactam os custos das empresas. Em geral, os relatos dos entrevistados podem sugerir que as empresas contratam PCDs em virtude da obrigatoriedade da lei, mas não acreditam no seu potencial de trabalho.

4.3 Relacionado ao tema: tecnologias assistivas

Nesse tópico foram demonstradas as principais percepções, a respeito do tema tecnologias assistivas, extraídas durante as entrevistas. Foram abordados nesse tópico as categorias definidas no quadro 14, tais como: Conhecimento e utilização de Tecnologias Assistivas, Benefícios percebidos com o uso de tecnologias assistivas, Barreiras no uso das tecnologias assistivas e Utilização de smartphones no trabalho.

4.3.1 Conhecimento e utilização de tecnologias assistivas

Essa categoria procura revelar o conhecimento dos entrevistados sobre esse tema e de que forma eles utilizam as tecnologias assistivas no seu ambiente de trabalho, por meio das questões 19 a 21.

4.3.1.1 Questão 19 – Qual foi seu primeiro contato com tecnologias assistivas?

Esse questionamento busca entender como foi o primeiro contato dos participantes do estudo com tecnologia assistiva. Para Lopes (2017) a tecnologia assistiva veio possibilitar novas oportunidades para as pessoas com deficiência visual, abrindo novos horizontes, tanto para trabalhar quanto para estudar, a tecnologia assistiva possibilitou ampliar os conhecimentos. Em geral, o primeiro contato dos entrevistados foi através de cursos de informática sobre recursos de acessibilidade das tecnologias assistivas do cotidiano, tais como: celular, computador, tablet, monitores maiores, mas também, softwares especializados, como por exemplo o DOSVOX, entre outros sistemas.

Eu fui indicado pelo SINE, o funcionário me indicou que eu fosse no IBDD (Instituto Brasileiro dos Direitos das Pessoas com Deficiência) ficava ali no catete quando eu conheci. Ele me indicou que fosse para lá fazer cursos, lá eles ofereciam cursos de auxiliar de escritório, informática, eu não sabia nem como se ligava um computador, então quando eu fui lá, o curso que eu fui fazer era o de informática, ali que me foi apresentada a informática, eu aprendi a ligar o computador, e me foi apresentada essa tecnologia assistiva que naquela época ainda estava muito engatinhando, quando eu estudava no SESC – Copacabana, eu tinha aula, no SESC era praticamente sistema de módulos, então o que era equivalente a quinta série, depois disso eu não tinha mais aulas presenciais, eu pegava um modulo estudava em casa e ia lá fazer a prova. Mas quando eu ia lá fazer a prova, tinha lá uma turma de alunos portadores de necessidades

especiais que essa turma era coordenada pelo professor Ribeiro, aí então, eu já conhecia ele, mas eu nunca tinha mexido com o DOSVOX, o que inclusive foi desenvolvido na lá UFRJ, no Brasil foi o primeiro programa desse tipo leitura de texto para voz. Então eu o via trabalhar, mas lá no IBDD, eu não tive contato com DOSVOX, eu tive contato mais com os recursos do Windows não eram as mesmas coisas que são hoje, estava bem no início disso, mas lá foi o primeiro contato que eu tive com a roupa do Windows, o esquema de cores de preto e alto-contraste, me facilitou bastante a vida e me facilita até hoje a questão da leitura, o trabalho com computador. (ENTREVISTADO E2 (BAIXA VISÃO), 2020)

Conversando com um, conversando com o outro, eu fui parar no Benjamin Constant, lá tinha um equipamento chamado tipo uma televisão que você fazia a leitura do texto, o precursor do Dupont, foi esse meu primeiro contato com tecnologia assistiva, é tipo uma lupa eletrônica. Aí depois, em 1994/1995, eu tive contato com o DOSVOX, e aí eu fui aprendendo nessa área, como eu gostava dessa área de informática. Tanto que quando eu entrei na minha empresa atual, eu fiz o concurso para tentar ir para área tecnológica, mas eu gostei tanto da administrativa que preferi ficar por aqui mesmo. (ENTREVISTADO E6 (BAIXA VISÃO), 2020)

Calma aí, deixa eu pensar, tecnologia assistiva, acho que foi pelo smartphone e tablet foram os mecanismos de acessibilidade dos próprios telefones e tablet que me ajudaram inicialmente. Celular, computador e tablet tem recursos de acessibilidade maravilhosos, pegar uma folha de papel com letra pequena, tirar uma foto e dá um zoom para poder ler, não tem preço. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Quando eu fiz o curso de informática, porque eu achava, de verdade, que eu nunca conseguiria mexer num computador, porque eu não enxergava, a letra era muito pequena, eu não conseguia enxergar aquela letra. E eu não sabia que existia tantos recursos, tantas maneiras de adaptação para a minha deficiência. Me apresentou essa lupa, me apresentou o sistema que fala, então fui conhecendo outras coisas, tem óculos para assistir televisão que ele aumenta bastante. (ENTREVISTADA E8 (BAIXA VISÃO), 2020)

A primeira vez que eu tive alguma tecnologia assistiva, foi com computador, teve também o monitor maior que eu usei no trabalho. Mas, esse monitor só veio depois de 2 anos trabalhando, que um cara do TI que percebeu que eu tinha dificuldade com a tela, e falou: “você está precisando de uma tela maior aí, né.” É tem números que é difícil de enxergar mesmo, aí ele falou com o gerente geral, o gerente geral cedeu o monitor dele para mim, porque o monitor dele era bem grande. Mas aí ele cedeu para mim, foi muito legal da parte dele. Além dos recursos de acessibilidade do próprio computador, do Windows. (ENTREVISTADO E10 (BAIXA VISÃO), 2020)

Eu sou lá da pré-história, eu sou do tempo da máquina de escrever, aí tive máquina de escrever, computador, o computador entrou no Brasil em 1994, computador era para poucos. Meu contato é lá na pré-história, então a minha foi a máquina de escrever mesmo. Depois, eu tive contato com os recursos do computador, esses recursos de acessibilidade do Windows, mas o primeiro contato é a máquina mesmo. (ENTREVISTADO E11 (BAIXA VISÃO), 2020)

Meu primeiro contato com tecnologia assistiva foi lá no começo dos anos 90, eu vi dois programas, o DOSVOX, foi criado no Rio de Janeiro, criado pelos professores Antônio Borges e Marcelo Pimentel, depois, eu acabei conhecendo, por essas questões de quando eu entrei no meu primeiro trabalho na prefeitura, uma colega minha, conhecia outra cega que me apresentou. Ela me mostrou outras tecnologias, eu conheci um programa, um leitor de tela para DOS, é um não gráfico, era um sistema em DOS, é o precursor do Windows vamos dizer assim. O DOS lá nos anos 90, era o sistema que você usava para você instalar o Windows, você tinha que ter o DOS instalado. Tinha esse leitor de tela para DOS que usava a placa de som para saída de áudio, o que facilitou bastante, porque a partir daí o cego poderia usar qualquer computador, porque nos anos 90, os computadores começaram a se popularizar, e também tinha um outro programa chamado HAL dizem que foi para ser criado para fazer uma alusão a IBM, são as letras exatamente anteriores a IBM, HAL. É um leitor de tela também para DOS com a diferença que ele usava um sintetizador de voz, com

uma placa externa, então o cego tinha que comprar além do computador, tinha que obrigatoriamente comprar essa placa externa, que eu não recordo o nome agora, era uma placa externa que conectava na porta da impressora do computador e aí ele falava, foi o mesmo princípio que o DOSVOX utilizou no início do DOSVOX, usava uma caixinha que conectava na porta da impressora. O primeiro programa que eu te falei tinha essa vantagem de utilizar a placa de som, você conseguia utilizar. Depois para Windows, teve o Windows bit, foi o primeiro que eu conheci com a minha amiga, logo depois, eu conheci Protalk, desenvolvido no Canadá, esse não existe mais. O programa do DOS, também não existe mais. O Protalk foi o que eu usei, inclusive, para fazer o meu trabalho de conclusão na faculdade, porque eu tive que fazer muitas planilhas eletrônicas para fazer todos os cálculos do trabalho de conclusão, essas foram as primeiras tecnologias que eu tive contato. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

Olha, a tecnologia em si, que você diz onde você tem softwares com narradores e etc, eu não preciso usar, eu não uso essas tecnologias, A única coisa que eu uso que eu posso dizer que é uma tecnologia assistiva é o alto-contraste que é o que eu preciso, hoje, para usar e o aumento da fonte em alguns casos em preciso aumentar a fonte, em determinados sites ou softwares web que eu preciso usar, e a lupa digital, eu também uso, às vezes, para aumentar um pouco a fonte, mas tirando isso, eu não uso nenhum outro recurso específico. (ENTREVISTADO E14 (BAIXA VISÃO), 2020)

Já para a entrevistada E13, seu primeiro contato com tecnologia assistiva foi através da bengala, na escola em que estudava havia um professor de locomoção e mobilidade, então ela fazia o curso nas dependências do colégio, para identificar obstáculos e, posteriormente, ela saiu para rua para pôr em prática os conhecimentos aprendidos.

Eu era novinha, eu estudava num colégio, tipo internato. Eu tinha uns 15 anos, eu era bem novinha, aí tinha um professor de locomoção e mobilidade, aí ele fazia o curso de como usar a bengala nas dependências do colégio, porque lá é bem grande, para saber como usar a bengala para identificar os obstáculos, e depois, você sai para rua para área prática, inclusive, uma vez eu me perdi. O professor pediu que eu fosse no centro desse uma volta lá não sei aonde, mas não me avisou que naquela quadra, para um lado tinha uma rua, e no outro não tinha. Eu contei as quadras e me perdi. Aí uma pessoa na rua me ajudou, o professor disse que era isso mesmo, que eu tinha que saber me virar caso eu me perdesse. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

Por fim, a entrevistada E9 relatou que seu primeiro contato foi através de óculos especiais que a possibilitaria ler documentos, notas fiscais, cujo intuito é dar maior autonomia para as pessoas com deficiência visual e, a partir daí, ela começou a fazer cursos para deficientes visuais em casa.

Então, minha primeira tecnologia assistiva foram os óculos, existe um Óculos da ORCAM, meu tio me deu de presente. Eu vi que com os óculos eu poderia ler documentos, eu poderia ler notas fiscais, eu poderia ler o que eu quisesse e comecei a fazer cursos em casa com professor particular, cursos para deficientes visuais, então percebi que poderia fazer alguma coisa. O principal objetivo desses óculos é fazer com que as pessoas não se sintam tão diferentes das outras, ele dá uma maior autonomia. A empresa que importa esses óculos se chama Mais Autonomia e, realmente, esses óculos nada mais são do que fornecer mais autonomia para você. (ENTREVISTADA E9 (CEGO), 2020)

Em geral, os participantes relataram que seu primeiro contato com Tecnologias Assistivas foi por meio de dispositivos de acessibilidade de computador, como DOSVOX e ferramentas de acessibilidade do WINDOWS. Esse contato ocorreu em cursos efetuados pelos

participantes e por meio de colegas que lhes apresentaram essas tecnologias. Por fim, o dispositivo mais novo relatado pelos participantes foram os óculos da ORCAM, um dispositivo de tecnologia assistiva vestível, que lê textos, reconhece cédulas, cores, códigos de barras, entre outros.

4.3.1.2 Questão 20 – Quais dessas tecnologias você conhece, ou usa (no trabalho, fora dele, ou em ambas as situações) por favor, aponte-as:

A tabela 1 apresenta os resultados a respeito do conhecimento ou uso de tecnologias dos entrevistados. Sendo possíveis respostas: (C) Só conhece; (UT) Utiliza no trabalho; (UD) Utiliza no dia a dia; (UA) Utiliza em ambos; (0) Não conhece/ Não utiliza.

Tabela 1 - Tecnologias conhecidas e utilizadas pelos participantes

Tecnologias Assistivas	C	UT	UD	UA	0
Amplificadores de Tela	6			5	4
Audiodescrição	5		4	2	4
Audiolivro	2		5	4	4
Bengala Branca	8		1	3	3
Calculadoras científicas Falantes	9			1	5
Celular	1		1	13	
Computador			1	14	
Conversor de voz para texto	4		4	5	2
Escâner Leitor de Texto com Voz	9		1		5
Impressora Braille	9				6
Leitor óptico – (OCR)	7	1		1	6
Livro Digital	3		3	7	2
Lupa Eletrônica	6			6	3
Lupas Manuais	7			5	3
Leitor de Tela	5	1	1	6	2
Máquina de Datilografia Braille	8				7
Reglete	2			2	11
Régua de Assinatura	4		2	1	8
Relógio Sonoro	9		1	2	3

Tradutores / Dicionários	3	2	6	4
--------------------------	---	---	---	---

Fonte: elaborado pelo autor.

Importante registrar que 2 dos entrevistados, ambos monoculares, afirmaram que não conheciam e nem utilizavam tecnologias assistivas, apenas celular e computador, as quais eles não entendiam como sendo tecnologias assistivas.

Diante do exposto no quadro 20, pode-se observar que as tecnologias mais conhecidas e não utilizadas são: Calculadoras científicas Falantes, Escâner Leitor de Texto com Voz, Impressora Braille, Relógio Sonoro, Bengala Branca e Máquina de Datilografia Braille. Dentre todas essas tecnologias as menos conhecidas e menos utilizadas são: Reglete, Régua de Assinatura, Máquina de Datilografia Braille, Leitor Óptico (OCR) e Impressora Braille.

A falta de conhecimento de equipamentos voltados ao Braille, assim como, Reglete e a régua de assinatura pode ser explicada em razão da menor participação de cegos no total da amostra, que perfazem apenas 20%. Outrossim, no que tange a tecnologias não listadas, nesta etapa apenas dois participantes mencionaram outras tecnologias: a linha Braille e o relógio Braille, sendo o primeiro utilizada por eles em suas respectivas tarefas laborais.

É válido ressaltar alguns pontos desse quadro. Embora os entrevistados possuam deficiência visual, apenas 4 participantes usam bengala para sua locomoção. Tal fato pode ser indício que os outros participantes ainda se sentem confortáveis em se locomover sem a bengala, devido a sua atual acuidade visual. Outro ponto importante é que poucos participantes utilizam algumas tecnologias, apenas no trabalho, o que pode indicar que tecnologias que facilitam suas atividades no cotidiano também são utilizadas para auxiliar suas tarefas laborais. Por fim, embora o leitor óptico – (OCR) seja uma tecnologia que possibilita transformar imagem em texto, tornando documentos mais acessíveis para pessoas com deficiência visual, poucos entrevistados utilizam essa ferramenta, tanto no seu dia a dia, quanto no seu trabalho.

As 5 tecnologias assistivas mais utilizadas para realização dos seus trabalhos são: computador, celular, livro digital, leitor de tela, sendo que na quinta posição houve empate da lupa eletrônica com tradutores/ dicionários. Alguns participantes mencionaram outras tecnologias, tais como: óculos adaptados, esquemas de cores de alto contraste e teclado adaptado.

4.3.1.3 Questão 21 – Dentre as tecnologias mencionadas, cite as 5 tecnologias assistivas mais utilizadas por você para realização do seu trabalho?

Para apresentação dos resultados da presente pergunta, os participantes da amostra foram separados conforme a classificação da legislação brasileira, ou seja, foram separadas em: Baixa Visão, Cego e monocular. A tabela 2 demonstra as cinco tecnologias assistivas mais utilizados pelo primeiro grupo na realização do seu trabalho.

Tabela 2 - Cinco tecnologias assistivas mais utilizadas por PCD - Baixa visão

Tecnologias assistivas / amostra	E1	E2	E4	E6	E7	E8	E10	E11	E14
Computador	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Celular	X	X	X		X	X	X	X	X
Livro Digital	X	X			X	X			X
Relógio	X			X					
Amplificador de Tela	X	X	X					X	
Lupa Eletrônica		X				X	X	X	X
Audiodescrição			X						
Audiolivro			X		X			X	
Bengala Branca				X					
Calculadora Falante				X					
Lupa Manual					X	X			
Conversor de Voz p/ Texto							X		X
Escâner Leitor de Texto							X		
Leitor de Tela				X					

Fonte: elaborado pelo autor

De acordo com a tabela 2, é possível observar que as cinco tecnologias assistivas mais utilizadas pelas PCDs visuais classificado como Baixa Visão são: computador, celular, livro digital, lupa eletrônica, amplificador de tela. É válido ressaltar que apenas um participante com Baixa visão utiliza bengala branca, o que pode sugerir que os outros participantes ainda se sentem confiantes de não utilizar nenhuma tecnologia para se locomover no interior do ambiente de trabalho.

Em seguida, a tabela 3 apresenta as cinco tecnologias assistivas mais utilizados pelo segundo grupo (cegos) na realização do seu trabalho.

Tabela 3 - Cinco tecnologias assistivas mais utilizadas por PCD - Cegos

Tecnologias assistivas / Amostra	E9	E12	E13
Computador	X	X	X
Celular	X	X	X

Audiodescrição	X		X
Conversor de voz p/ texto	X		
Régua de assinatura	X		
Leitor de Tela		X	
Bengala Branca		X	X
Reglete		X	
Livro Digital			X

Fonte: elaborado pelo autor

Conforme a tabela 3, as tecnologias assistivas mais utilizadas pelas PCDs visuais classificados como cegos são: computador, celular, audiodescrição, bengala branca, todas as outras tecnologias apresentadas no quadro ficaram empatadas com um voto. Todos os participantes utilizam computador e celular, o que sugere uma grande importância dessas tecnologias para executar as atividades laborais dos participantes.

Por fim, a tabela 4 apresenta as cinco tecnologias assistivas mais utilizados pelo terceiro grupo (monocular) na realização do seu trabalho.

Tabela 4 - Cinco tecnologias assistivas mais utilizadas por PCD - Monocular

Tecnologias assistivas / Amostra	E3	E5	E15
Computador	X	X	X
Celular	X	X	X
Relógio		X	
Lupa Manual		X	
Livro Digital		X	

Fonte: elaborado pelo autor

É possível observar através da tabela 4 que apenas um dos participantes monoculares respondeu que utiliza ao menos, cinco tecnologias assistivas, os outros participantes afirmaram que não conheciam e nem utilizavam tecnologias assistivas, apenas celular e computador, as quais eles não entendiam como sendo tecnologias assistivas.

Em resumo, apenas computador, celular e livro digital são tecnologias assistivas que foram lembradas por todos os grupos. Por sua vez, o grupo de PCDs com baixa visão e PCDs cegos relataram tecnologias que são utilizadas por ambos os grupos, são elas: audiodescrição, leitor de tela, bengala e conversor de voz para texto. Por fim, o grupo de monoculares e baixa visão também possui tecnologias em comum que utilizam que são: relógio e lupa manual.

4.3.2 Benefícios percebidos com o uso de tecnologias assistivas

A presente categoria procura investigar quais os benefícios percebidos aos participantes dessa pesquisa com a utilização de tecnologias assistivas, por meio da questão 21.

4.3.2.1 Questão 22 – Em sua opinião, quais os benefícios na utilização das tecnologias assistivas.

Essa pergunta tem o objetivo de demonstrar os benefícios percebidos na utilização das tecnologias assistivas. Segundo Pal e Lakshmanan (2012), a inserção de tecnologia assistiva na vida das pessoas com deficiência visual abriu um senso de novas oportunidades, ou seja, a maioria das PCDs não cresce acreditando que podem ter uma vida social e econômica irrestrita, porém, com o acesso à tecnologia assistiva as possibilidades de participar do mercado de trabalho aumentam. As entrevistadas E8, E9 e E14 corroboram com essa afirmação dos autores, pois acreditam que com a utilização de tecnologias assistivas a inserção na sociedade é mais fácil, há melhora no desempenho profissional e também torna mais fácil cursar o ensino superior.

Facilitar a nossa inserção na sociedade e o nosso desempenho no nosso trabalho, o desempenho nosso mesmo, pessoal, porque nós estamos inseridos num contexto, sociológico mesmo. Porque, por exemplo, essa tecnologia do livro digital, às vezes, você quer ler um livro e não consegue ler, porque eu vou demorar um ano para ler com a lupa. Se eu tiver algum programa que lê o livro para mim, é bem fácil de eu poder assistir, ah uma pessoa leu um livro e me indicou e aí tem como compartilhar sobre aquelas informações que a gente obteve daquele livro. Então, isso me deixa mais independente, eu fico mais produtiva. Por exemplo, eu fui ano passado numa feira de inclusão no centro de convenções, e lá tinha um produto que parecia um pendrive, um imã, você coloca nos óculos normais, e ele descreve tudo que está em volta. Onde você aponta e ele te fala, ele lê um jornal, eu apontei meu dedo e ele falou no meu ouvido o que estava escrito, eu apontei para o meu colega do lado, e ele me disse, tem um homem na minha frente. Já pensou, eu no trabalho usando, aponto para um documento, ele me diz o que é, e eu digito, seria incrível. Sairia na rua com mais autonomia de saber o que está na minha frente ou do meu lado. Só que quando eu vi o preço, R\$19.000,00, não tem condições, muito caro, não tem como ter. Mas olha as maneiras que essas tecnologias poderiam melhorar a minha vida, porque deve existir outras, sabe? Melhoraria a relação interpessoal, minha atuação profissional, sei lá. Ela pode abrir um leque de possibilidades que sem elas eu não conseguiria fazer. Para mim, já iria facilitar muito, imagina para as pessoas que são totalmente cegas. (ENTREVISTADA E8 (BAIXA VISÃO), 2020)

Todos os benefícios, eu vejo os deficientes visuais que tiveram que aprender o Braille, claro aqueles que já nasceram com a deficiência foi fácil de se adaptar, mas eu vi as dificuldades dessas mesmas pessoas, ouvi relatos, eu leio muito, eu procuro sempre está por dentro das coisas, eu ouvi muitos relatos e vídeos de pessoas, da dificuldade que elas tiveram de se formar numa faculdade. Porque na época deles, não tinham acesso à tecnologia, então, para você ter acesso a um livro em Braille era uma coisa difícilíssima. Às vezes, tinha que gravar, e não tinha uma tecnologia que pudesse te auxiliar, às vezes, não tinha uma pessoa que pudesse se dispor a te ajudar e professor, às vezes, não quer te ajudar, colega de sala não quer te ajudar, enfim, essas pessoas,

eu admiro muito pela luta que elas tiveram para poder concluir a faculdade. Hoje, para você ser um deficiente visual cursando uma faculdade pela primeira vez, você tem muito mais acessibilidade, você tem um escâner de mão, eu fiz um curso que a pessoa falou que fez 3 faculdades, ele tinha um escâner de mão, mas isso demanda dinheiro, né? Tudo que era documento, papel que o professor passava, ele mandava para o escâner de mão, passava para o computador, já lia tudo para ele, ele já fazia, então, aquilo dali já era a rotina dele. Claro, ele tinha que ir todo equipado para a faculdade, ele tinha escâner, ele tinha notebook, ele não podia ir para a faculdade sem notebook. Aí vem o papel da tecnologia, realmente, eu também não me vejo hoje fazendo mestrado, sem ir para uma faculdade sem meu notebook, não tem como. Para mim a tecnologia, graças a Deus, é tudo hoje para gente, eu me sinto mais independente, mais comunicativa, mais produtiva em si, graças a tecnologia. (ENTREVISTADA E9 (CEGO), 2020)

Cara, inclusão social, com certeza. Dá dignidade as pessoas, de conseguir participar do mercado de trabalho, conseguir estudar, se qualificar, para o mercado de trabalho, lazer, as pessoas podem ter uma atividade baseada nas tecnologias, meios de entretenimento, diversão, de um modo geral, é inclusão social mesmo. Por exemplo, no meu trabalho, elas me mantem mais produtivo e muito mais independente, porque se eu tivesse que trabalhar nos recursos normais, minha produtividade cairia bastante, porque eu sinto muita dor de cabeça, preciso ficar sempre parando, lavando o rosto, e aí, a qualidade do trabalho cai bastante, e ainda mais, a gente depende menos das pessoas, melhora minha atuação profissional como um todo. (ENTREVISTADO E14 (BAIXA VISÃO), 2020)

Outros benefícios apontados no estudo de Cruz et al. (2015) são mais conforto e por consequência maior qualidade no trabalho, além das tecnologias assistivas serem utilizadas para conseguir chegar ao local de trabalho, facilitando a vida da pessoa com deficiência visual, pois falta acessibilidade nos transportes públicos. Dos trinta entrevistados, vinte oito ressaltaram a importância da tecnologia assistiva para as PCDs no local de trabalho (CRUZ et al., 2015). Para os entrevistados E4, E6, E7, E11 e E12, as tecnologias assistivas são muito importantes tanto na vida diária quanto no trabalho destacando a autonomia conquistada e a relevância dos leitores de tela para os cegos..

Olha, elas ajudam bastante, elas são praticamente os olhos da gente, elas auxiliam bastante no seu dia a dia, melhora bastante o seu dia a dia. No trabalho também, elas ajudam bastante, como te falei, elas são os olhos da gente. Elas agregam bastante, me dão mais independência para trabalhar e no dia a dia também. (ENTREVISTADO E6 (BAIXA VISÃO), 2020)

Ah ganho tempo, ganho autonomia, autonomia, principalmente, eu dependo menos das pessoas, melhora a minha atuação profissional, social, cultural, melhora a minha comunicação são diversos benefícios, como te disse a tecnologia melhorou muito a minha vida, em todos os campos. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Facilita a comunicação no seu dia a dia, no ambiente do trabalho, melhora sua velocidade, fico totalmente independente, aumenta muito minha produtividade, absurdamente, hoje a gente consegue trabalhar pelo telefone, né? Então fica tudo mais fácil para as pessoas com deficiência visual, autonomia é tudo! Fora que no seu cotidiano ela te possibilita socializar com muito mais facilidade. Elas só agregam as PCDs visuais. (ENTREVISTADO E11 (BAIXA VISÃO), 2020)

Elas ampliam muito o leque de opções do que o cego pode fazer, ainda mais hoje, com vários programas que tem para celular, que resolvem problemas, eu uso programa

que eu tiro fotos de qualquer coisa que tenha um texto escrito, digamos, um produto que chegou no mercado novo, eu tiro uma foto, e ele lê o que está no rotulo, ele tem um OCR embutido, eu não lembro o nome do aplicativo, mas essas tecnologias facilitam muito a vida do cego de uma maneira geral para possibilitar que você tenha uma maior autonomia, para depender o menos possível de alguém que enxerga, nesse sentido, eu acho que a principal funcionalidade, a principal missão das tecnologias assistivas. Se não fosse as tecnologias assistivas, principalmente, o leitor de tela, eu não conseguiria fazer nada no trabalho, porque tudo hoje é via sistemas, tudo hoje, é via computador, então, o leitor de tela abre a possibilidade, permite que eu trabalhe, eu até conseguiria trabalhar com alguma limitação sem o OCR, conseguiria trabalhar com alguma limitação sem a linha Braille, mas sem o leitor de tela, eu não consigo trabalhar. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

É a vida da gente. Pelo celular eu consigo ver as coisas, me atualizo, eu leio. Para tudo também, comunicação, deixava meu trabalho mais confortável, eu podia resolver tudo pelo computador e celular, sem eles, eu não poderia efetuar meu trabalho da mesma forma. Acredito que sem o celular e computador para me auxiliar, ficaria muito difícil trabalhar, sendo um PCD visual. Porque com eles, eu posso configurar as letras, as letras bem grandes, tipo outdoor. Então, isso afetava, diretamente, na minha produção, na minha atuação, entendeu? (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020)

Os entrevistados E1, E2, E5, e E10 ressaltam os benefícios das tecnologias assistivas para atividades laborais. Reforçando o estudo de Arthanat, Lesner e Sundar (2016) que evidência como a tecnologia assistiva cumpre um papel crucial em todos os aspectos das atividades laborais dos PCDs. No estudo, os participantes foram bem-sucedidos em realizar suas atividades laborais e suas percepções eram que sua produtividade era elevada e suas necessidades mais urgentes pareciam terem sido atendidas pelo empregador. Em resumo, os funcionários demonstraram satisfação pelo papel importante que as tecnologias assistivas tinham em seu local de trabalho. (ARTHANAT; LESNER; SUNDAR, 2016)

Para mim fica mais fácil, elas facilitam meu trabalho, meu trabalho se torna mais fácil e então consigo fazer ele mais rápido, eu consigo entregar as coisas antes. Isso aumenta a minha produtividade e ser mais independente. Voltando ao caso do teclado com letras maiores para trabalhar, eu conseguiria fazer meu trabalho muito mais fácil. Porque como o monitor é grande, acho que é de 30 polegadas. (ENTREVISTADO E1 (BAIXA VISÃO), 2020)

Bom elas me facilitam e muito! Me facilitam a leitura, o entendimento do que eu estou fazendo, me confere uma rapidez maior do que eu teria se, por exemplo, eu tivesse que me adaptar a ler com a tela normal, com a tela azul, sem a lupa, né? Por exemplo, teria que colocar os óculos, só consigo enxergar bem perto, então eu teria que ficar numa posição muito ruim, praticamente beijando a tela do computador, para poder conseguir ler, conseguir saber o que eu estou fazendo, então seria praticamente inviável, não seria impossível, mas tornaria meu trabalho muito mais difícil. Então eu acredito que essas tecnologias me deixam mais produtivo e independente, porque talvez se não fosse isso, provavelmente, eu precisaria muito mais da ajuda das pessoas. (ENTREVISTADO E2 (BAIXA VISÃO), 2020)

Olha elas trazem facilidade, uma melhor comunicação, principalmente, um melhor entendimento, um acesso mais fácil a informação e facilidade nas ferramentas de trabalho. Elas me deixam mais independente, melhora a linguagem, melhora o desempenho profissional que eu tenho, torna a gente mais autônomo. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

São vários, é até difícil de descrever, agilidade, você consegue tudo num local só, né? Tem uma forma melhor de dizer isso, acesso a conhecimento e informação de forma

muito mais fácil. No trabalho, ele me deixa mais independente, muito mais produtivo, essas tecnologias possibilitam que eu trabalhe melhor. (ENTREVIS-TADO E10 (BAIXA VISÃO), 2020)

Por fim, a entrevistada E13 exemplifica os benefícios criados por algumas tecnologias que ela usa no seu cotidiano. Ela ainda contou que houve uma época em que não gostava de usar bengala, pois poderia ser estigmatizada, no entanto, atualmente ela vê que a bengala não a resume, sendo apenas uma de suas ferramentas.

Nossa, são imensos, cada uma é do seu jeito, por exemplo, a audiodescrição é incrível como você se sente incluso no mundo assim, sabe? Você entender o que está acontecendo numa cena, eu não tenho palavras para descrever o que acontece, é uma coisa incrível. Os livros digitais, eu que adoro ler, eu amo ler, sempre tive uma limitação grande, porque no colégio quando eu estudava, tinha uma biblioteca com acervo enorme de livros em Braille, mas como você deve saber, o livro Braille ocupa um espaço físico gigantesco que um livro em tinta não ocupa. Então, não é viável ter, sempre tem uns livros clássicos, mas agora se você quer um livro de romance, de terror, de qualquer outra coisa, fora da literatura básica assim, não tinha. Hoje, com o livro digital, você consegue acessar tudo e mais um pouco, eu passo as noites lendo, é muito bom, porque leitura é um lazer maravilhoso, e quando você tem acesso a isso, é um encantamento que não tem fim. Eu, por exemplo, quando termino de ler um livro, eu fico com abstinência literária, nossa me dá uma tristeza, eu tenho que logo começar a ler um outro para não ficar com aquela sensação, então, faz uma diferença gigante para mim. E a bengala, é necessária, ela te identifica como uma pessoa que não enxerga, que é cega, mas você não se limita a isso, mas é uma característica sua, você não tem como fugir disso, eu vou te contar que houve tempo na minha vida que eu tinha vergonha de usar bengala, eu tinha muita vergonha, até os 30 anos, eu tinha vergonha de usar bengala, pois, eu poderia ser estigmatizada, mas, hoje em dia, ela não me define, ela, simplesmente, me caracteriza. O computador é a forma que eu consigo trabalhar, é a tecnologia que abre os meus horizontes para poder trabalhar. Todas essas tecnologias me dão mais autonomia, me dão mais capacidade. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

Em suma, todos os participantes acreditam que há diversos pontos positivos no uso de tecnologias assistivas, tais como: facilitar a inserção na sociedade e melhorar o desempenho no geral e no campo profissional; facilitar o progresso acadêmico; aumentar a autonomia individual; favorecer o respeito pela dignidade da PCD na sociedade e facilitar a comunicação e o lazer. É válido destacar a mudança de pensamento da entrevistada E13 que tinha vergonha de usar a bengala, mas com o tempo livrou-se do medo de ser estigmatizada.

4.3.3 Barreiras no uso das tecnologias assistivas

A sétima categoria pretende levantar as possíveis barreiras que esses profissionais sofrem ao tentar adquirir ou utilizar as tecnologias assistivas, além de verificar se há dificuldades em navegar sites sem acessibilidade, por meio das questões.

4.3.3.1 Questão 23 – Você enfrenta dificuldade para adquirir uma ou mais tecnologias assistivas? Se sim, quais?

Essa indagação tem o intuito de observar quais as dificuldades que os entrevistados têm para adquirir tecnologias assistivas. Branham e Kane (2015) apontam que o preço elevado das tecnologias assistivas é uma das barreiras que atrapalham a aquisição desses dispositivos. No geral, a maioria dos entrevistados corroboram com o pensamento dos autores de que o preço é a maior barreira para adquirir tecnologias assistivas. Os entrevistados E11, E12 e E13 relatam algumas dificuldades relacionadas ao alto preço. O entrevistado E7 ressaltou que além da dificuldade do preço, uma barreira local é a escassez de tecnologias assistivas no Brasil.

Depende do que você for comprar. Depende muito da tecnologia e o que você espera dessa tecnologia. O preço é um dificultador, se você quiser uma tecnologia básica é mais acessível, mas se quiser uma ponta de linha é muito mais difícil. Infelizmente, essas tecnologias são criadas para ajudar, mas o preço é um dificultador. (ENTREVISTADO E11 (BAIXA VISÃO), 2020)

As tecnologias assistivas são caras, de uma maneira geral, exceto, o NVDA que é um leitor de tela gratuito, são caras até mesmo para quem tem um salário melhor, como é o meu caso, não vou ser hipócrita e dizer que ganho mal, não, eu tenho um salário bom. Mas mesmo assim, por exemplo, eu gostaria de ter uma linha Braille, a linha Braille mais barata que tinha aqui no Brasil antes de subir o dólar, ela estava sendo vendida por R\$6.000,00 aqui no Brasil. Hoje, com o dólar a 5 e pouco, tu imaginas para quanto deve ter ido? Mas ela custa no Estados Unidos, 500 dólares, salvo engano, então, é um preço que não é absurdo, 500 dólares, mas se eu comprar a linha Braille lá, eu ainda vou pagar o preço de importação, mais não sei o que, então, ela vai sair pelo menos o dobro. Então, o grande problema das tecnologias assistivas, infelizmente, é o custo, mesmo para quem ganha bem. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

Dificuldades financeiras? Sempre. Quando você vai comprar, sempre é um gasto considerável, por exemplo, os celulares estão com valores exorbitantes. Embora eles entreguem serviços de acessibilidade melhores, mesmo assim, seus valores chegam muito altos, fica quase impraticável adquirir um aparelho melhor. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

Enfrento dificuldade do preço, além do preço, a escassez, por exemplo, audiolivro, uma coisa que é muito pouco no Brasil, até por medo de pirataria, a indústria acaba não fazendo muito, e livro em formato acessível também, e-book mesmo, principalmente livro didático, livro de contabilidade, de direito, existe toda uma questão editorial aí que é difícil achar livro, e-book em formato acessível. Acaba tendo que pedir por fora, acaba tendo que fazer contato direto com a editora e nem sempre vem naquele formato que a gente quer. É uma burocracia braba. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

A entrevistada E9 reforça a presença da barreira do alto preço cobrado pelas tecnologias assistivas, tendo ainda adicionado outra barreira: a falta de disponibilidade de assistência técnica, pois uma das tecnologias caras que ela possui, tem assistência apenas em São Paulo. Logo, torna-se inviável encaminhar um produto desse valor pelos correios.

Com certeza, porque o que acontece, nós, hoje, temos de graça o DOSVOX, do professor [Antônio] Borges, tive o prazer de conhecer ele, muita gente boa. Nós temos o NVDA, são coisas de graça, aí já vem a questão do aprendizado, e claro, o que eu

acredito, e que a maioria dos deficientes que eu conheci, nos lugares que eu frequentei, são deficientes com poder aquisitivo baixo e para você comprar uma boa bengala, essa bengala agora que detecta o google maps, ela é uma bengala de R\$2.000,00, que não é acessível por todo mundo. Mas você, também, pode fazer isso através do celular, só que você se arrisca de estar na rua com o celular na mão, agora quando você está com uma bengala e apertando um botãozinho e andando com ela na mão, claro que fica muito mais fácil. Tem um boné que eles já disponibilizaram o anúncio dizendo que quem quisesse já era para entrar na lista, porque vão começar a fabricar, mas eles tiveram um custo inicial de R\$100,00, mas que já está em torno de R\$500,00 para venda. O principal é esses óculos, porque, embora ele dê muita autonomia, ele é inviável pelo preço que ele custa, não é qualquer pessoa que tem condições de adquirir uma tecnologia dessa. Mais um problema, eu tenho com esses óculos, a assistência técnica dele é só em São Paulo, então caso eu tenha um problema com eles, eu terei que colocar nos correios um aparelho de algo em torno de R\$20.000,00, isso é totalmente impraticável, então a falta de disponibilidade de assistência técnica é um dificultador para adquirir uma tecnologia. (ENTREVISTADA E9 (CEGO), 2020)

Duff e Ferguson (2011b) afirmam que o trabalhador com deficiência sofre com salários menores nas empresas. Essa discriminação pode contribuir para tornar as questões financeiras como uma das principais barreiras para adquirir tecnologias assistivas. Outras barreiras também foram comentadas tais como: escassez de tecnologias assistivas no Brasil e a falta de disponibilidade de assistência técnica.

4.3.3.2 Questão 24 – Você enfrentou dificuldade para utilizar uma ou mais dessas tecnologias assistivas? Se sim, quais?

Essa pergunta tem o objetivo de evidenciar as possíveis dificuldades que os entrevistados possuem para utilizar as tecnologias assistivas. A pesquisa de Branham e Kane (2015) demonstrou que o design dessas tecnologias é uma barreira, visto que chama muita atenção, ou seja, indivíduos abandonam ou não utilizam determinados dispositivos, haja vista que sua utilização chama uma atenção indesejada para sua deficiência. A entrevistada E13 comenta essa situação, já que ela tinha vergonha de utilizar a bengala.

Eu tinha vergonha de usar bengala, porque eu não queria, por exemplo, até 20 anos, mais ou menos, eu tinha um resíduo visual do meu olho direito, um resíduo baixinho, um resíduo que eu conseguia ver vultos, muito vagamente, conseguia ver cores, bem pertinho dos olhos, daí, eu fiz uma cirurgia, teve uns contratemplos, era um transplante de córnea, estava dando certo, mas no final, eu bati esse olho, aí ele perfurou, até esse episódio eu enxergava um pouquinho, então eu não queria usar bengala, porque eu podia me virar com essa micro visão, era 0,0 alguma coisa, era muito baixinha, mas eu ia me adaptando, então, eu não queria usar, eu tinha resistência, eu tinha vergonha, porque isso te caracteriza, se você está em um lugar e você não usa bengala, está num lugar com sol, você com óculos, ninguém sabe que você não enxerga, é uma forma de me esconder de uma característica minha. Eu não sabia como lidar, dá forma que as pessoas tratavam isso, e eu não gostava. Eu tinha medo de atrair uma atenção, sabe aquele olhar de pena, tadinha, exatamente por isso, e é o que acontece, não é impressão, isso realmente acontece, porque, às vezes, as pessoas têm uma imagem distorcida das pessoas com deficiência. Eu também tenho problema em utilizar alguns recursos do computador, porque eu não tenho tanto conhecimento assim como eu gostaria, isso me frustra um pouco, eu gostaria de saber um pouco mais, coisas bem básicas, eu acabo me atrapalhando, mas é por falta de conhecimento dessas áreas. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

Um estudo efetuado pela United Nations (2018) observou duas barreiras relacionadas a utilização de celulares para as PCDs: a possível falta de conhecimento no uso do aparelho celular e o difícil acesso ao aparelho para famílias que possuem uma PCD em sua família. O entrevistado E12 afirma que teve dificuldades na utilização de celulares *touchscreen* num primeiro momento. No entanto, ele acredita que a diferença entre as curvas de aprendizado das PCDs e das pessoas sem deficiência não é tão grande assim.

É um pouco difícil, eu comecei lá na década de 90, eu já estou nessa pegada há um tempo, quando eu mudei de leitor de tela do JAWS para o NVDA, tive algumas dificuldades, mas pouca, porque os comandos são basicamente os mesmos, onde eu tive maior dificuldade, digamos assim, foi quando eu saí do celular com leitor de tela, para um celular que não era *touchscreen*, e passei para um que era *touchscreen*, isso na primeira semana você tem vontade de chorar, porque parece que você não vai conseguir usar, é uma coisa totalmente diferente, o que para vocês é intuitivo tocar na tela e ativar, para nós não é. Então, num primeiro momento, isso foi um pouco difícil, mas depois tu pega o gosto, se entende com o negócio, e percebe que é muito mais prático. Eu acho que a diferença da curva de aprendizado entre uma pessoa normal e as PCDs não é tão grande assim, então, não vejo como um grande empecilho não, ao meu ver, algumas pessoas, cegas, mais idosas, alguns tem mais dificuldade, por exemplo, navegar pelo *touchscreen*, levantar o dedo e dar dois toques numa sequência, que o celular com leitor de tela entenda que aqueles dois toques significam um clique, elas acabam dando dois toques muito distante um do outro e acaba não conseguindo ativar, eu já vi algumas pessoas tendo essa dificuldade, mas de maneira geral, a curva de aprendizado não é um empecilho não. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

O estudo de Wahidin, Waycott e Baker (2018) traz algumas barreiras na utilização de tecnologias assistivas pelas PCDs visuais, tais como: problemas de softwares, pois existem alguns estilos e formatos que são incompatíveis com os leitores de tela; incompatibilidade entre os leitores de tela e o principal programa utilizado por esses profissionais; dificuldade para fazer os colegas de trabalho entenderem as limitações das tecnologias assistivas. Os entrevistados E7 e E13 relataram problemas de incompatibilidade de softwares. Adicionalmente a entrevistada E9 também afirmou haver dificuldade para as pessoas entenderem as limitações das tecnologias assistivas. Já o entrevistado E2 comentou da dificuldade de adaptação de softwares aos recursos de acessibilidade do Windows.

Não de utilizar não. Às vezes, por exemplo, tem uma dificuldade com livro eletrônico por problema de compatibilidade com o meu aplicativo de leitura. Por exemplo, se tudo fosse compatível como Kindle seria o melhor dos mundos, porque o Kindle é um aplicativo que já vem tudo pronto, ele é superacessível, eu consigo usar o leitor do IPAD para ler. Mas aí você vai pegar um livro de direito, o livro é da editora da Saraiva ou da Juspodivm, você pede lá no formato kindle, porque kindle é da Amazon, vai concorrer com a editora deles, e eles não fazem. Mas eu preciso de um livro em formato acessível, aí o cara fala “o máximo que eu posso fazer é te manda um PDF.”. Aí tem que pagar o mesmo preço de um livro impresso para ter um PDF, que não chega nem perto do que é um livro pelo kindle. Esse é um problema, além da escassez de produtos que é a questão que te falei, por exemplo, do audiolivro, às vezes, eu quero ler um livro do game of thrones, e não existe um livro em audiolivro, e ler para mim é muito cansativo, como eu sou, praticamente, monocular para ler, eu leio de um olho só e esse olho é ruim, eu demoro muito para conseguir ler alguma coisa, então

ler para mim é um processo muito cansativo. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Assim, por exemplo, eu precisava de um documento para realizar meu trabalho, eu pedi para minha colega e ela me mandou pelo WhatsApp, aí escreveu:” olha, por favor, e vê se com essa configuração você consegue acessar.” Eu abri, pelo telefone, porque nem tudo que eu consigo abrir pelo telefone, é acessível pelo computador, então, tem essa incompatibilidade de dispositivos, são dispositivos com acessibilidade em níveis diferentes, então, faz diferença, eu consegui ler linha a linha do documento que, às vezes, pelo computador fica desconfigurado. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

Mas aí, vamos para uma outra questão, as dificuldades no uso dessas tecnologias ainda faltam muitas coisas a serem feitas para área de deficiência visual, muitas coisas já poderiam ter sido melhoradas, muitas e muitas, fora que muitas pessoas não entendem como as tecnologias assistivas funcionam, o que elas podem fazer. Por exemplo, às vezes, tem muitos documentos que não funcionam muito bem com os leitores de tela, então complica bastante a leitura, deixando, às vezes, até impossível. Aí eu não consigo ver o documento, mas a pessoa não entende que não é porque eu não quero, mas porque o software não funciona bem com o tal documento. (ENTREVISTADA E9 (CEGO), 2020)

Às vezes as dificuldades que eu tenho também por exemplo, me mandam um documento totalmente formatado com a letra em preto, né, porque é preto com branco, aí quando eu for abrir o documento com as cores que utilizo acabo não vendo nada do que está escrito, está tudo oculto, porque o fundo que estou usando é todo preto. Mas só essas dificuldades de fácil solução, dificuldades maiores de barreiras tecnológicas, adaptações de determinados programas, não. Eu sofria mais, por exemplo, quando eu trabalhava no Instituto de Química, lá não tem Microsoft Office, lá só tem o LibreOffice, o que deveria ser usado a regra em todo serviço público devido a um decreto presidencial. Eu, particularmente, gosto muito de seguir as regras, mas essa regra, eu prefiro que não seja implementada, o LibreOffice é horrível, a interface dele é ruim e ele não se adapta a essa questão de acessibilidade, os recursos de acessibilidade dele são horríveis, eu utilizo o esquema de cores do Windows, mas quando abro o LibreOffice, ele está com o esquema de cores normal, aí tem que ir lá nas configurações para mudar no LibreOffice e mesmo assim o esquema de cores que é apresentado não é muito favorável. É complicado, agora na administração central ainda tem o Microsoft Office, aí é muito mais fácil. (ENTREVISTADO E2 (BAIXA VISÃO), 2020)

Por fim, o entrevistado E10 relata dificuldade na utilização de algumas funcionalidades do celular e do computador, além de apontar o risco da dependência das tecnologias assistivas na vida pessoal.

Eu passo algumas dificuldades em algumas ferramentas do celular e do computador, a tecnologia em si, eu aprendo muito rápido, então algumas funcionalidades desses aparelhos, do celular nem tanto, mas o do computador, por exemplo, estou até querendo fazer um curso para me especializar que é o Power BI, fiz uma entrevista que teve, eu nunca tinha ouvido falar disso, é uma coisa mais avançada dos aplicativos da Microsoft, mas é algo muito mais avançado, por ser um sistema novo, não sei se ele possui uma boa acessibilidade. Um outro problema que na vida pessoal, essas tecnologias criam uma certa dependência, parece que essas tecnologias fazem parte do seu corpo, esse é o único perigo. Isso é um comentário meu, pessoal, a tecnologia, facilitou a aproximação das pessoas, e ao mesmo tempo, separou, entendeu? (ENTREVISTADO E10 (BAIXA VISÃO), 2020)

Dentre as dificuldades informadas pelos entrevistados na utilização de tecnologias assistiva temos: medo de ser estigmatizada, dificuldade na utilização de celular, problema de

compatibilidade entre sistemas, medo de que softwares mais novos não possuam acessibilidade e o risco da dependência de tecnologias assistivas na vida pessoal.

4.3.3.3 Questão 27 – Você encontra alguma dificuldade para navegar na internet devido a sites sem acessibilidade?

Esse questionamento tem o propósito de apresentar as possíveis dificuldades que os entrevistados encontram ao navegar na internet, devido a sites sem acessibilidade. De acordo com o estudo da United Nations (2018), existe uma lacuna entre o percentual de PCDs e as pessoas sem deficiência, ou seja, no estudo sobre acesso a sites de Internet efetuado em 14 países, em média, a diferença entre as frequências de acesso de PCDs e de pessoas sem deficiência perfaz 18 pontos percentuais. Além disso, esse estudo demonstrou que dos 193 países membros dessa organização, apenas 32% dos portais governamentais conseguem alterar fontes e cores. Os entrevistados E2 e E14 comentam sobre a questão de não conseguir alterar o sistema de cores do navegador google Chrome.

Não, agora não, no início quando eu não conhecia nada, como te disse que eu não sabia nem como ligar o computador, mas depois não. Às vezes o que acontece, por exemplo, o navegador Google Chrome, não se adapta muito bem ao esquema de cores, eu tenho uma dificuldade de lidar com ele, eu tenho maior facilidade em lidar com o Internet Explorer, porque ele se adapta muito bem ao sistema de cores. O problema é que tem alguns sites que não se adaptam, então eu tenho dificuldade em alguns sites, porque como eu utilizo aquele esquema de preto e alto contraste algumas coisas ficam ocultas. (ENTREVISTADO E2 (BAIXA VISÃO), 2020)

Tenho, em alguns casos tenho. Se for sites que não tem, por exemplo, alto-contraste, porque, às vezes, assim, eu tenho os navegadores, o Edge (Microsoft) é o melhor navegador para mim, porque eu consigo trabalhar com o alto-contraste, mas tem um site ou outro, que ele não consegue fazer a conversão, ou ele faz a conversão, e a página fica com alguns problemas de recursos, vamos dizer assim, não carrega totalmente, fica faltando informação ou ele fecha sozinho. Os outros navegadores, por exemplo, o google Chrome, mesmo você instalando a extensão dele do alto-contraste, ele deixa muito a desejar, tem várias páginas que ele não consegue converter, ele não tem uma inteligência tão boa, quanto o Edge, então as páginas ficam com uma tonalidade ainda mais forte, fica mais complicado do que o normal, isso dificulta o acesso também, basicamente é isso. E no celular é o mesmo problema, eu não tenho o Edge, não é Windows, então só o google Chrome, então a dificuldade é bem maior, eu reduzo a luminosidade do visor, porque se eu colocar o alto-contraste no Chrome vai ter várias páginas que eu não vou conseguir ler nada. Então o alto-contraste do Chrome é bem ruim, aí eu tenho que diminuir a luminosidade, e aí, eu consigo visualizar bem do celular. Nesse final de semana, por exemplo, eu estava navegando no site das Americanas.com e o alto-contraste do Chrome não era muito bom, o Chrome não conseguiu fazer a conversão, são vários sites que o Chrome não consegue fazer, eu tenho que acessar o Edge, lá eu consigo normal, só que aí tem um outro problema, tem uns limitadores lá que dá uns erros e fecha sozinho, aí eu tenho que ir no Chrome mesmo, ir na marra lá, com a tela branca, concluir uma compra, é o jeito, tem que fazer, aí eu só consigo visualizar mesmo é no Chrome, porque no Edge não funciona. (ENTREVISTADO E14 (BAIXA VISÃO), 2020)

Quando questionados sobre a qualidade dos sites governamentais, os participantes E2 e E4, informaram que os sites governamentais ainda não possuem acessibilidade adequada para

atender as PCDs visuais, porém, o entrevistado E2 faz um elogio com relação a acessibilidade do site do Planalto. Complementarmente, a entrevistada E9 afirma que só alguns bancos têm acessibilidade nos seus sites, logo, ela só consegue ter acesso pelos aplicativos.

Não, não, tem alguns que são bem ruizinhos, uns da empresa A pecam muito nisso, a maioria dos governamentais é bem ruim mesmo. Tem site que não se adaptam, então tem algumas coisas que, às vezes, ficam ocultas. Então eu faço alguma coisa, aí tem a instrução clique no botão avançar, mas aí eu não acho o botão avançar, porque o botão avançar está oculto devido ao esquema de cores, às vezes, eu preciso retornar ao esquema de cores normal, né, tela azul do Windows para conseguir ver alguma coisa em determinado site. Tem alguns sites, por exemplo, que eu entro aí porque eu aumento o zoom dá tela, o texto não vai se adaptando, então parte do texto vai ficando oculta, é como se o texto estivesse a uma determinada distância, então você chega mais perto do texto, mas você só consegue ver uma parte do texto, o restante está fora do seu campo visual, isso não acontece, por exemplo, no site do planalto, no portal de legislação, lá não, você está lendo o trecho de alguma lei, e aí, se você aumentar o zoom, o texto vai se afunilando vai ficando cada vez menos letras em cada linha, mas o texto vai se adaptando a tela, conforme você vai aumentar o zoom, eu acho isso bem interessante, muitos sites não tem isso. (ENTREVISTADO E2 (BAIXA VISÃO), 2020)

Ah claro! Vou te dá vários exemplos, TJRJ – Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, anota aí. Você acessa, ela abre um campo assim, processos, aí você clica processo, abre um campo judiciais, você clica judiciais, por nome, por OAB, por número, aí você escolhe, por nome, você vai lá tem a primeira caixa, aí você é primeira instância? É capital? Cível? criminal? e não sei o que? Você vai marcando, tudo bonitinho enxergando longe, quando chega na hora que você coloca a data do seu processo e seu nome, você clica, abre uma caixa que vem letra riscada, com uma porção de coisas para você não dizer que é um robô. Aí está lá XYZ-BR92, Ah para você enxergar aquilo ali? Não consegue, você marca no áudio, não fala, não funciona para falar, porque aquele recurso é para deficiente visual. Você clica no áudio tem que falar, mas, não ouve nada. Então, significa que você não chega para segunda página que você precisa. Quando não acontece isso, vamos para o site da Receita Federal, restituição de imposto de renda 2020, coloquei a data de nascimento tudo é cinza claro ou de uma claridade tão clara que você não enxerga porcaria nenhuma, aí você vai para o INSS, meu INSS, vai lá e clica entrar, aí você coloca CPF, senha, passa por uma tela para dizer que você não é um robô, aí tem assim ache as palmeiras, aí tem nove quadradinhos com palmeiras, tu não acha nenhuma. Aí você muda, não consegui achar vou mudar para ver se melhora, o único que eu consigo achar é o semáforo que é o sinal que só tem, às vezes, um sinal. Eu vou clico lá e passo, quando é isso, quando é hidrante, quando é faixa de pedestre, já me facilitou um pouco. Quando é chaminés, tu vai ver se eu estou lá na esquina, tu acha que eu enxergo chaminé. Então, isso tudo não pensa na pessoa com deficiência visual, então te dei exemplos do INSS, da Receita e exemplo do TJ. Outra coisa, eu recebi uma carta da Receita Federal, uma carta com 250 frases minúsculas que não dava para ler. Então nem preocupação da maneira que vai se comunicar eles têm. Tem muita coisa que eu tenho dificuldade de preencher, esse negócio do TJ é um absurdo, aquelas letras são horríveis. (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020)

Tem a questão de acessibilidade de bancos, você tem acessibilidade só através do aplicativo, e só em alguns bancos, o banco Itaú é totalmente acessível, já o Santander não é, eu tenho conta no Santander, então se quiser acessar através do computador da internet banking, ele não lê nada. Agora, se for para o aplicativo, você consegue, é obrigado a baixar o aplicativo para o seu celular, você se arrisca, então, tem muita coisa falha, tem muitos sites que não são acessíveis. Nesse caso dificuldades que eu tenho, por exemplo, às vezes, até em sites do governo, eu não lembro qual foi que eu entrei, mas eu não consegui ler nada, mas tem muito site assim, por exemplo, eu quero saber o preço de uma geladeira, tem sites que não vai, ele vai passar a figura da geladeira e vai te dar um código, e você não sabe que é uma geladeira. Agora, é porque

eu não gravei os sites, mas eu já entrei em muitos sites que eu não consegui ler, não consegui ter acessibilidade, tem sites do exterior que você pode optar pela língua, a mulher começa a falar inglês e você não consegue mudar de jeito nenhum. Essas coisas de cadastro através de sites, também são ruins, às vezes, não aceitam, tem muita coisa a ser mudada. (ENTREVISTADA E9 (CEGO), 2020)

Diferente dos outros entrevistados, a participante E5 afirma que os sites governamentais possuem boa acessibilidade, no entanto, os sites privados necessitam de uma melhor acessibilidade. O participante E6 também reclama da acessibilidade dos sites, todavia, ele relata que quando não consegue acessar os sites, ele procura entrar em contato com a central da empresa, através do telefone fixo. Por fim, a entrevista E13 reclama de sites de empresas, pois devido à falta de acessibilidade, ela se sentiu sem autonomia para decidir sobre o cancelamento da assinatura do site.

Os sites governamentais são melhores. Em outros sites possuo dificuldade de acesso mesmo, às vezes, não abre alguns links, fica difícil as vezes visualizar as informações. Parece que o site não tem uma área de acessibilidade muito bem desenvolvida, então fica complicado. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

Olha, com o webvox, às vezes, eu consigo acessar. Mas, quando eu não consigo acessar, é porque o site não tem acessibilidade. Então, eu uso mais o telefone. Uso o telefone fixo, ligo para central. Até esse dia mesmo eu estava falando com o pessoal da Estácio. Falei o seu site está sem acessibilidade, então fica difícil utilizar ele. Por exemplo, às vezes, você não sabe onde estão as coisas, você vai entrar num link, não consegue acesso, ou você está num link e não consegue ir para próximo, eles não falam onde você está. Falta também a dinâmica de cores que ajuda com um fundo preto, cores mais claras, também ajudam, mas para mim o que me ajuda mais é o som. Às vezes, não tem essa parte de som, aí, clica no link não vai, não sabe onde está, mas de resto é tranquilo. (ENTREVISTADO E6 (BAIXA VISÃO), 2020)

Sim. Tem um que eu estou tentando fazer há um tempo que é o Leiturinha. É o site e, também, o aplicativo, eles tem os dois, e os dois são inacessíveis, é um clube de leitura para crianças que eles enviam os livrinhos para casa da gente, só que eu queria, eu posso fazer assinatura com o telefone, mas tem o site e tem um aplicativo, então, eu disse para eles, eu não vou fazer assinatura, se eu não puder ter autonomia de decidir, quando eu quero cancelar, o que eu quero fazer, e que eu quero decidir, como todo mundo decide, então não fiz assinatura, ainda, eles ficaram de me dar um retorno, e não me retornaram sobre o assunto, e eu sou uma cliente potencial, mas eles não conseguiram resolver isso ainda, e é uma coisa que não é difícil de resolver, é uma questão de configuração, transformarem o aplicativo ou site, qualquer um deles em uma ferramenta acessível. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

Os entrevistados E2, E7 e E9 reclamaram da acessibilidade do software do imposto de renda pessoa física. O participante E2 chegou a mandar um e-mail para a receita federal solicitando mais acessibilidade, no entanto, o órgão afirmou que devido à baixa demanda de reclamações não valeria a pena efetuar as mudanças de acessibilidade. Já a participante E9 também reclamou da dificuldade de navegação no site.

Nem todo programa é acessível, por incrível que pareça. O programa de Imposto de Renda é uma porcaria para fazer, o maldito daquele programa tem uma letra minúscula. O programa do IRPF é um dos piores programas que tem, em relação a acessibilidade. Ele aproveita pouquíssimo espaço da tela, fica tipo 2/3 da tela vazio e podia fazer algo ampliado, e não fazem porque não querem. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Eu até cheguei a mandar um e-mail para receita pedindo que fosse incluindo, nas próximas versões, recursos de acessibilidade, o que eles me responderam, basicamente, é que fazer essa inclusão iria gerar um dispêndio muito grande e que não valeria a pena já que a quantidade de pessoas que tinham relatado esse tipo de problema era uma quantidade pequena, irrisória, então não valeria a pena gastar muito dinheiro para atender algumas pessoas. (ENTREVISTADO E2 (BAIXA VISÃO), 2020)

Por exemplo, o programa da receita federal, o que acontece, ele não tem acessibilidade, é muito complicado utilizar o programa sendo PCD visual, já é difícil para aquele que está enxergando, porque eu me lembro muito bem, como é entrar no site da receita federal, a gente fica caçando as coisas horas e horas, já é difícil para uma pessoa que enxerga, para quem não enxerga então, se torna muito cansativo, no meu caso, eu acho muito cansativo, mas é aquilo, não adianta, para gente o tempo é diferente, não é a mesma coisa quando eu enxergava. Hoje para mim, eu tenho que ter muita paciência, muita determinação para eu poder conseguir chegar até onde eu quero. Você vai conseguir entrar no site da Receita Federal? Vai, você vai conseguir chegar até onde você quer, já é um ponto de interrogação. Em geral, eu acho os sites governamentais piores do que os outros, porque eu lembro da época que eu enxergava, tem muita coisa, e eu ficava procurando, procurando e não conseguia encontrar. (ENTREVISTADA E9 (CEGO), 2020)

Por fim, a entrevistada E4 também reclamou do sistema da empresa em que trabalhava, pois a tarefa de utilizar esse sistema foi delegada para ela, porém, o sistema desenvolvido na própria empresa não tinha acessibilidade, embora ela tenha reclamado com seus superiores que não estava conseguindo fazer, os seus chefes, simplesmente, lhe deram palavras de apoio.

Por exemplo, lá na empresa BETA tinha uma coisa que era bem difícil que delegaram para mim, era marcação para agendar sala de reunião, era responsabilidade do nosso setor, então você tinha um sistema que ele ia lá, ai Fulano ligava e falava que queria agendar a sala para tal dia, você ia lá no calendário e agendava, e bloqueava a sala para aquele dia, quantos participantes não sei que, aquele era bem complexo, porque ele era um sistema já desenvolvido pela empresa, então não tinha acessibilidade, era uma coisa que, inclusive, reclamei, porque eu já tinha voltado da cirurgia e a pessoa diz: “que é isso? Você consegue!” A pessoa querendo me dar apoio. Eu falei: Isso não é uma questão de eu estar indo para Olimpíadas, não é apoio que eu preciso, eu preciso que o sistema fique mais acessível. O fato é que eu não estou enxergando o que eu estou fazendo. (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020)

Pontos interessantes foram destacados pelos entrevistados no que tange a dificuldade de navegação na internet ou sites sem acessibilidade, tais como: o Edge ser o melhor navegador para as pessoas que utilizam o esquema de alto-contraste e diversas reclamações a respeito de sites governamentais e de empresas. Por fim, a falta de acessibilidade no sistema da receita federal para envio da declaração do imposto de renda é uma reclamação recorrente.

4.3.4 Utilização de smartphones no trabalho

O último tópico procura levantar qual o papel dos smartphones na vida da PCD visual, como ela utiliza essa ferramenta para executar suas tarefas no ambiente de trabalho, por meio das questões 24 e 25 através do Apêndice A.

4.3.4.1 Questão 25 – Você faz uso de algum aplicativo no seu celular para ajudar a executar atividades no trabalho? Se sim, quais? Como esses aplicativos lhe auxiliam na execução de suas tarefas do trabalho?

A presente indagação visa entender como os participantes utilizam os aplicativos no seu celular para ajudar na execução das atividades laborais. Na pesquisa realizada por Babu e Heath (2017), o uso de tecnologias assistivas móveis possibilitou às PCDs um melhor desempenho no ambiente de trabalho, tornando-as capazes de realizar tarefas antes impossíveis. O entrevistado E7 evidencia que seu celular auxilia para agilizar o processo de aprendizagem, visto que, ele trabalha com muita legislação em frequente alteração.

Uso os próprios aplicativos de acessibilidade que vem no celular e uso um para Android que ele é um leitor. Porque o Ipad, ele já vem com sistema nativo da Apple que é o VoiceOver, é o melhor sistema de acessibilidade que tem, então assim, ele consegue ler, mas o meu celular não é Iphone, é Android, então, eu baixo um aplicativo por fora que serve como leitor. Eles me auxiliam, por exemplo, quando eu tenho um texto, a gente trabalha muito com legislação, que o tempo todo vem mudando, o Banco Central e tudo mais. Aí eu baixo nos meus dispositivos eletrônicos e uso esses leitores para conseguir agilizar o processo, porque é mais rápido do que eu pegar a lei e ficar lendo. Ou até teoria, livro acadêmico, me auxilia a me atualizar. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Em geral, os entrevistados relataram que utilizam o celular de forma tradicional, como por exemplo o entrevistado E2 que afirma utilizar apenas os recursos básicos, porém, não utiliza nenhuma tecnologia assistiva específica para PCD visual. A entrevistada E4 afirma que utilizava para acessar os e-mails e as mensagens de WhatsApp para marcar Coffee-Breaks para treinamentos. Já a entrevistada E5 usa o celular para formatar textos, preparar apresentações, consultar dicionários, entre outras atividades.

Cara, assim assistivo não. Só os normais mesmo, WhatsApp, mas de tecnologia assistiva, especificamente, não. Por exemplo, utilizo muito o WhatsApp para entrar em contato com alguém do trabalho, é uma maneira mais rápida de resolver o problema, a internet do próprio celular, aplicativo de internet para efetuar alguma busca, aplicativo de e-mail, às vezes, eu respondo até pelo celular mesmo que é mais fácil. Agora nessa questão da pandemia já utilizei o zoom para as reuniões e videoconferência, no trabalho é mais isso mesmo. (ENTREVISTADO E2 (BAIXA VISÃO), 2020)

Eu usava toda marcação de coffee-Break para um treinamento que a gente deu para todas as unidades da empresa Alpha. Dava meu WhatsApp para falar e fechar coffee-break e receber autorização tudo do meu celular com a minha letra garrafal, então, o WhatsApp era minha comunicação total. Tinha o e-mail institucional no meu celular também. (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020)

WhatsApp, às vezes, abro alguma coisa no youtube para mostrar alguma coisa, aplicativo de dicionário para te auxiliar em algumas coisas, programa de texto para você formatar um texto fazer um trabalho bonitinho, tem aquele aplicativo de slide, o powerpoint. Então assim, depende da situação, tem várias ferramentas que você pode utilizar sim, tem várias ferramentas que te auxiliam. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

Já os entrevistados E11, E12, E13 e E14 utilizam o celular, principalmente, para uso de aplicativos de reunião. O entrevistado E11 ainda complementa que com a mudança de sistema que será feita na sua empresa, o sistema de pagamento poderá ser acessado através do celular. Já a entrevistada E13 afirma que devido ao aplicativo instalado no seu celular, todas as ligações que iriam para instituição são encaminhadas para seu aparelho, o que facilita suas atividades.

Cara, eu tenho por conta própria, eu tenho o Microsoft teams que é para reuniões, mensagens, esse tipo de coisa, para falar com as pessoas, tem o Webex para fazer reuniões, tem o WhatsApp que agora virou uma ferramenta, tem o Outlook dentro do celular, hoje, você consegue trabalhar pelo celular. A gente vai trocar o nosso sistema de pagamento, e tudo vamos conseguir fazer através do celular, o sistema é através da nuvem, então, tudo vamos conseguir, cada vez mais está se falando em tecnologia na nuvem, cara, então você consegue acessar em qualquer lugar. (ENTREVISTADO E11 (BAIXA VISÃO), 2020)

Não, não. O único aplicativo que preciso usar pelo celular, é o token, todo o servidor tem que utilizar esse Token. Então ele não é específico para mim. Agora eu também utilizo para as questões de reuniões esses aplicativos como o WhatsApp ou pelo Google Meet, o próprio zoom, só esses aplicativos mesmo. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

Sim, uso um aplicativo em grande escala nesse período de pandemia, que é um aplicativo para atender as ligações que vão para o órgão que são encaminhados para esse aplicativo para receber as ligações da instituição no meu aparelho, isso facilita, pois fico disponível para auxiliar em qualquer eventual problema. Esse é o que eu mais uso, mas também uso o WhatsApp, porque as reuniões, às vezes, acontecem reuniões com o setor e eles fazem ou pelo WhatsApp ou pelo Google Meet ou pelo outro, eu esqueci agora um outro que eles usam lá, que também não é muito acessível, o Zoom que não estava muito acessível para mim, então, essa equipe que estou, eles pararam de usar o Zoom, e começaram a usar o Google Meet, mas o pessoal não gostou muito não, e, também, o e-mail, eu acho também, o meu e-mail, também, uso pelo celular, na verdade, pelo celular eu consigo fazer tudo, eu consigo fazer tudo pelo celular, e-mail, mensagens, telefone, e muito dessas coisas eu uso para o trabalho, especificamente que eu te falei, eu uso para o trabalho. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

Eu uso, a gente está trabalhando, atualmente, com o Teams, eu tenho o celular, mas eu não uso não, é muito raro, eu uso mais o computador mesmo, eu até tenho ele no celular, mas só em casos excepcionais, internet caiu, alguma coisa, eu preciso recorrer a ele, mas tirando isso, não, só para casos de reunião mesmo. (ENTREVISTADO E14 (BAIXA VISÃO), 2020)

Para fins de trabalho, predominantemente, as PCDs utilizam recursos para comunicação e agendamento de reuniões, tais como: WhatsApp, Microsoft Teams, Zoom, entre outros. Essa maior procura por aplicativos de comunicação pode ter ocorrido devido ao período da pandemia, dado que os funcionários das organizações executavam suas atividades em suas residências.

4.3.4.2 Questão 26 – De uma maneira geral, quais os benefícios da utilização dos smartphones, como tecnologia assistiva?

Essa pergunta tem a finalidade de observar, de uma maneira geral, os benefícios percebidos pelos entrevistados na utilização de smartphone, como tecnologia assistiva. Na

pesquisa de Babu e Heath (2017), as tecnologias móveis deixaram os participantes mais independentes. Os entrevistados E4, E7 e E8 corroboram com o achado dos autores citados e ainda elencam mais benefícios observados por eles.

Me dava Benefícios demais. Agilidade de você conseguir dar conta dos prazos né? Isso melhora a minha produtividade, até porque continuava trabalhando de casa também, é uma história negócio aí, a gente já faz home-office há muito tempo, fora que com meu próprio celular, eu conseguia fazer atividade melhor adaptado. Era eu comigo mesma, na minha situação, eu me sentia mais independente. (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020)

Mudou minha vida, me deu muito mais autonomia para poder fazer as coisas, consigo ler sem pedir ajuda de ninguém, eu consegui enxergar uma placa mais longe, porque eu consigo usar a câmera para dar um zoom, eu consigo me localizar, porque eu estou com um mapa, enfim, eu consigo pesquisar as coisas. Em 2016, eu fiz uma cirurgia de emergência, eu tive um descolamento da retina no olho, no meu melhor olho, eu fiquei uns três meses sem conseguir enxergar nada e o que me salvou, foi que na época, eu tinha Iphone, eu usava o recurso de acessibilidade dele, assim ele falava tudo que estava na minha tela, então eu conseguia fazer as coisas por comando de voz, eu cheguei a ficar em casa sozinho, eu pedia comida, a gente vai aprendendo, vai virando ninja, a gente vai aprendendo a se virar, então, eu não sei o que seria de mim hoje sem tecnologia, porque eu vivi os anos 80, vivi os anos 90, e estou vivendo agora em 2020. Pessoas ficam muito saudosas de como era antigamente, eu falo: gente eu não sinto saudade nenhuma de como era antigamente, o bom é agora. Agora que a coisa está mais fácil, eu vou ficar sentindo saudade dos anos 80, então em resumo smartphone é minha vida. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Autonomia. Só que eu acho que os smartphones, por exemplo, eu uso o conversor de voz para texto, mas esse conversor é meio burro, às vezes, eu falo uma coisa e ele entende outra, aí eu tenho que ir lá corrigir ele, não faz uso de pontuação, então você tem que ir lá e colocar. Eu acho o teclado do smartphone muito pequeno e não aumenta, nem com a minha fonte do celular no tamanho maior ele não fica grande. (ENTREVISTADA E8 (BAIXA VISÃO), 2020)

Os entrevistados E2 e E11 valorizam a facilidade da comunicação devido ao uso do celular como tecnologia assistiva, ambos afirmaram que aumenta a celeridade dos processos no trabalho. Já para a entrevistada E5 assim como aumenta a agilidade para entregar as tarefas laborais, o aparelho também propício um melhor desempenho, além de permitir entregar um trabalho mais bem elaborado.

Sim, facilita a comunicação, por exemplo, o e-mail no celular é mais fácil de responder, porque eu consigo visualizar melhor as coisas no celular do que no próprio webmail na internet, então, às vezes é mais fácil. Como o e-mail já está conectado ali não precisa digitar usuário ou senha, vejo na hora, se for uma coisa urgente já respondo ali mesmo, não deixo nem para mais tarde, para entrar no e-mail. Como eu disse o WhatsApp ele facilita bastante a comunicação em si, transformou o aplicativo de comunicação instantânea, eu geralmente mando áudio, porque é mais fácil falar do que ficar escrevendo, então facilita bastante o dia a dia porque é aquela comunicação instantânea. Mais fácil do que mandar um e-mail, esperar que a pessoa leia, esperar que a pessoa responda, fala ali no WhatsApp é bem fácil, bem mais rápido, aumenta muito a celeridade do processo. (ENTREVISTADO E2 (BAIXA VISÃO), 2020)

A facilidade de comunicação, de interação com as pessoas, você pode ver a pessoa do outro lado do telefone, ninguém imaginava que você ligaria para uma pessoa no Japão e veria ela pessoalmente. Então, as distâncias, hoje em dia, encurtaram. No trabalho, ele agrega muito valor, exatamente, a comunicação hoje depende do celular, no entanto, eu ainda enxergo muita resistência das pessoas quererem utilizar o celular. Porque as pessoas tem medo dele, eu vejo pelo meu pai, ele tinha uma resistência muito grande na utilização do celular, às vezes, a pessoa não acredita que ela consegue

falar tão rápido com a outra, hoje, se a pessoa não atender num telefonema normal, dificilmente, uma pessoa vai fazer uma ligação com a duração que estamos fazendo agora. Então assim, as pessoas só se falam hoje pelo zap, o celular agregou muito, melhor comunicação, agilidade, velocidade, nos processos. (ENTREVISTADO E11 (BAIXA VISÃO), 2020)

Olha, os benefícios são: Facilidade em você executar uma tarefa, agilidade para entregar os pedidos de forma mais rápida, ainda tem, bom assim, melhora a qualidade de busca de informação que você tem, você tem acesso a informações adequadas para efetuar seu trabalho, auxilia na execução do seu trabalho. Melhora o seu desempenho no trabalho, permite que você faça um trabalho bem elaborado. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

Por fim, os entrevistados E9, E12 e E13 relatam as vantagens do uso do celular como tecnologia assistiva, bem como, indicaram alguns aplicativos mais usados por eles, e fizeram explicações de suas funcionalidades.

Poxa, muitas. Porque eu aprendi a tirar tudo de bom que há no celular, tanto que eu tive aulas de acessibilidade pelo celular, então, por exemplo, tudo que eu quero fazer, eu vou lá no meu OK GOOGLE, e pergunto, por exemplo, estou com curiosidade para saber sobre tal coisa, quero ler sobre isso, eu vou passando o dedo e vou escolhendo o site que eu quero entrar. Aí, é o que eu estou te falando, que o celular para mim é mais acessível do que o computador, é só o fato de eu dar 2 toques, ele já entra no site que eu quero, mas tem muitos sites que não leem, por causa da questão da acessibilidade, porque você passa por uma figura, e fica um tempão tem mais figuras, não consegue entrar no artigo, às vezes, o artigo está codificado, mas no meu dia a dia, eu não fico sem o meu celular, porque, por exemplo, o que eu mais uso dentro do meu celular é o aplicativo do Youtube, para mim, o youtube é tudo, por exemplo, eu quero escutar palestras, eu tenho todos os meus canais, eu já aprendi a fazer minha biblioteca com os meus canais, as pessoas que eu acompanho, Facebook eu uso um pouco, mas se tornou uma coisa mais sem graça para mim, devido ao fato de muitas imagens, o Facebook não descreve imagem nenhuma, o Instagram não tem acessibilidade, isso é a maior revolta dos deficientes visuais é o uso do Instagram não há acessibilidade nenhuma, você não consegue utilizar o Instagram, o Facebook você ainda consegue utilizar, mas assim você fica um pouco perdida, porque é muita publicação de imagens que você não sabe o que é. Então, vou dizer para você, tudo que faço em casa, eu estou escutando várias palestras de várias coisas, de coisas que eu quero aprender, ou então, estou escutando audiolivros, eu participo de vários grupos, isso é muito importante, de grupos que te agregam. E todos os livros que eu quero ler, eu vou lendo, durante o dia, dou pausa, para mim o celular me satisfaz em tudo. (ENTREVISTADA E9 (CEGO), 2020)

Sim, hoje, é no smartphone que estão os aplicativos que dão a maior autonomia para os cegos, como o “Be my eyes”, aquele aplicativo colaborativo, digamos que o cego more sozinho e quer saber a combinação de uma roupa que ele vai usar, ele abre o be my eyes, e vai ter um voluntário que enxerga na outra ponta do be my eyes que vai se conectar comigo e vai me emprestar os olhos para aquele momento, para me dizer, ah essa camisa é de tal cor, essa calça é de tal cor, ou, perdi um objeto dentro de casa e vou pela webcam do meu celular e ele vai conseguir dizer onde está o objeto. Então assim, tem várias tecnologias que existem que facilitam muito e são específicas para smartphone, até mesmo a leitura dos audiolivros facilitam, porque você pode levar para lá e para cá, acaba que os audiolivros, se tornaram populares e deixaram mais barato os custos, e estão hoje sendo vendidos nas lojas, no google play livros, não, especificamente, para cegos, mas porque as pessoas que moram em grandes cidades e ficam presas no trânsito, ou que usam o transporte coletivo, viram que o audiolivro é uma possibilidade dela ter acesso à informação, sem deixar de fazer a outra coisa, ou dirigir, ou estar em pé no trem, no audiolivro não precisa ficar segurando o livro, nem conseguiria. Então, acaba que essa tecnologia se popularizou e se tornou acessível não em decorrência dos cegos, mas nós nos aproveitamos dela. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

O fato de ter muitos aplicativos que são acessíveis e específicos para pessoas com deficiência ajuda, que nem, por exemplo, o “Seeing AI” é um aplicativo que identifica cores, luz, moeda, fotos, textos, é um aplicativo bem completo. Esse aplicativo ajuda muito, tem muito aplicativo que é muito útil e importante, assim, sabe? Para o dia a dia, esse é um deles, mas tem vários. E para o trabalho WhatsApp é uma ferramenta que a gente acaba usando muito no trabalho, porque eu estou em contato com o grupo das profissionais que eu oriento as coisas para elas pelo WhatsApp, Se eu não tivesse um celular como o Iphone que possui um aplicativo de Fábrica chamado “VoiceOver”, um aplicativo que possui uma ótima qualidade, a Apple dá uma grande qualidade nos seus produtos, eu não conseguiria realizar esse contato com as pessoas, eu falo com o meu chefe, com os colegas da seção, com o grupo, tudo para trabalhar e para falar assuntos de trabalho. Então, isso faz muita diferença, eu acho que o celular ajuda muito no meu desempenho no trabalho. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

Quanto a questão dos benefícios na utilização dos smartphones foi possível observar que os entrevistados enxergam diversos benefícios, tais como: agilidade para dar conta dos prazos, maior autonomia, facilidade na comunicação, melhor interação com as pessoas, melhora na qualidade de busca de informações. Além disso, alguns entrevistados relataram aplicativos que ajudam a ter maior autonomia, como o “Be my eyes”, “Seeing AI” e o “VoiceOver”.

4.4 Pandemia de Covid-19: Impactos atuais e esperados

Nesse tópico foram examinadas as principais percepções a respeito dos impactos da Pandemia de COVID-19.

4.4.1 Impacto da covid -19

Essa categoria busca identificar os impactos ocasionados pela pandemia do COVID-19 na vida profissional e cotidiana dos entrevistados, assim como, identificar as expectativas com relação a suas futuras rotinas de trabalho, pós-pandemia, por meio das questões 27 a 29.

4.4.1.1 Questão 28 – Qual o impacto da pandemia de covid-19 no seu dia a dia?

Essa indagação tem o intuito de evidenciar quais foram os impactos, percebidos pelos entrevistados da pesquisa, decorrente da pandemia de COVID-19 no seu dia a dia. Costa, Batista e Tavares (2020) revelam em sua pesquisa algumas problemáticas do cotidiano das PCDs durante a pandemia, tais como: muito tempo dentro de casa, comendo demais e sem poder fazer exercícios; falta de foco para estudar; poucas opções de lazer; sentimentos de medo, angústia, incerteza e fraqueza devido ao momento que estavam vivendo; aumento de crises de ansiedade e de pânico; crises de tristeza profunda e nervosismo exacerbado. Os entrevistados E7 e E9 corroboram com os achados dos autores, pois os participantes afirmam que engordaram, pois não conseguiam fazer atividades físicas.

Eu estou em confinamento aqui, eu estou em isolamento, perdi forma física, engordei, voltei a ficar sedentário, eu corria, fazia corrida de rua, inclusive, estava treinando para fazer a primeira maratona da minha vida, eu ia fazer, em setembro, a maratona

de Berlim, acabei cancelando, e agora, ganhei mais de 15 quilos de março para cá. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Olha, eu não tenho, a minha rotina pelo menos assim, que eu consiga retomar as minhas atividades físicas, eu preciso, eu engordei muito, e eu sempre gostei de yoga, eu parei a aula de yoga, porque hoje eu não tenho segurança, eu não me sinto segura em ir para uma academia, não em sinto segura para ir para um estúdio de yoga, então não vou. (ENTREVISTADA E9 (CEGO), 2020)

Adicionalmente, a entrevistada E9 também comenta que pretende retomar a sua religiosidade, pois o local que ela frequentava está fechado, assim como, relata outras atividades que estão lhe fazendo falta: o contato com os amigos e o lazer.

Então assim, eu quero retomar isso, quero retomar a minha religiosidade, onde eu frequentava e hoje eu não frequento mais, está fechado e isso me faz falta. Porque ali eu tinha meu relacionamento com as pessoas, as minhas amigas não vêm muito aqui em casa, porque elas sabem que eu tenho medo da Covid, então eu tenho estado longe dos meus amigos e isso me faz falta, depois que eu perdi a visão, eu passei a gostar mais de ir a shows, porque eu vi uma coisa muito legal é que as casas de show no Rio de Janeiro são acessíveis aos deficientes visuais, primeiro, você paga metade e ainda tem direito a levar um acompanhante, o acompanhante paga metade também, então tem até alguns lugares que até liberam gratuitamente para o acompanhante, mas assim, os shows mais caros, não. (ENTREVISTADA E9 (CEGO), 2020)

Então assim, depois que eu conheci esse mundo, eu só queria saber de ir para show. Porque eu podia beber, comer, dançar, escutar uma boa música, são essas coisas que eu estou sentindo falta. E também o cinema, porque assim que eu fui ver o primeiro filme com audiodescrição, em outubro, a minha prima trabalha na Paramount, então ela me dá muitos ingressos, fora que eu chego lá, e é de graça também. Aí bota aparelho, bota tudo, com audiodescrição, estou no paraíso, estou assistindo um filme bom com audiodescrição, não quero mais nada. Aí fui num teatro também com audiodescrição, então assim, pelo menos isso, e outra coisa, as pessoas são muito gentis, em atender, em acomodar, então, você se sente bem, essas coisas estão fazendo muita falta. (ENTREVISTADA E9 (CEGO), 2020)

Já a entrevistada E15 relata que já tinha problemas com ansiedade e ataques de pânico e piorou bastante no início da pandemia, tendo que ficar 1 mês afastada do trabalho. Além disso, sua agência fechava dia sim, dia não, devido a suspeitas de alguém infectado. A entrevistada E8 também afirmou que estava muito preocupada com essa doença, ela tinha medo de voltar a empresa, devido ao trajeto do seu dia a dia.

Minha agência está sempre fechada agora, devido à suspeita, dia sim, dia não, minha agência está fechando devido à suspeita, eu já lutava contra ansiedade e ataques de pânico, a minha ansiedade aumentou muito logo no início, foi muito ruim, devido a problemas psicológicos. Eu fiquei 1 mês afastada, logo quando começou, minha mãe já teve câncer, então a gente teve que evitar todo esse tipo de contato, e tudo mais, para proteger a minha mãe, em relação, a deficiência, no geral, não afetou muito, só o que afetou na população, as mesmas coisas, só ansiedade, aquele medo de tudo, e o fato da minha agência está sempre fechando agora. (ENTREVISTADA E15 (MONOCULAR), 2020)

No início, eu fiquei bem preocupada, bem apreensiva, de acontecer alguma coisa relacionada a essa doença, não só comigo, mas também com os meus familiares. Eu fiquei bem tensa mesmo, com medo, eu não queria voltar para a empresa, porque a gente tava com medo de acontecer qualquer coisa, porque por mais que eu me proteja, por mais que use máscara, use álcool em gel, me cuide, as pessoas que estão a minha volta, eu não sei se estão se cuidando da mesma forma. Eu falo pelo transporte público

que eu pego, eu pego o trem e tem muita gente sem máscara, muita gente nem aí, não está ligando. Então o risco, a gente fica vulnerável a pegar, não só o coronavírus, mas qualquer doença nesse trajeto. (ENTREVISTADA E8 (BAIXA VISÃO), 2020)

Segundo Senjam (2020), as PCDs visuais tem maior possibilidade de contrair o vírus, de haver maior morbidade e mortalidade, devido a alguns fatores potenciais, por exemplo: falta de conhecimento adequado sobre COVID-19, resultante da ausência de informações acessíveis; PCDs visuais dependem de toque e dos sentidos táteis para realizar suas atividades de rotina, o que pode aumentar a chance de contrair a doença; necessidade frequente de assistência pessoal ou apoio de terceiros para realização de suas atividades diárias básicas e instrumentais. O entrevistado E14 confirma esse pensamento do autor, pois o participante afirma que as PCDs visuais necessitam ficar tateando, isso é um risco durante a pandemia, assim como, o entrevistado E12 que deveria retornar para o trabalho presencial, no entanto, argumentou com a área médica que por ser PCD visual era do grupo de risco.

O estresse da pandemia em si que todo mundo passou, o isolamento forçado, você não pode sair, isso, realmente, é desgastante emocionalmente, não só para mim como deficiente, mas para as pessoas como um todo. E tem outro fator, que a gente acaba sendo um grupo de risco, já não falando por questões do sistema imunológico, nada disso, mas, porque a gente sempre precisa ficar tateando, então, a gente depende de outros meios para conseguir se locomover, então, a gente toca mais as coisas, a gente depende mais de corrimão, locais que pessoas normais podem evitar, a gente não pode, a gente precisa colocar a mão, a gente precisa se apoiar, a gente precisa ter certeza dos limitadores do ambiente para que a gente possa se locomover com mais segurança, então, tem esse dificultador, a pandemia trouxe mais esse grau de risco para a gente. (ENTREVISTADO E14 (BAIXA VISÃO), 2020)

Eu teria que voltar para o trabalho que era em 1º de setembro, eu entrei com um pedido para eu ser reenquadrado nas bandeiras, porque eu estava na bandeira laranja e meu filho tem asma, e eu pedi para ser reenquadrado para ficar na bandeira vermelha, devido a deficiência, aí a médica disse: “mas eu não tenho nenhum relato aqui do ministério da saúde ou da organização mundial da saúde, dizendo que as PCDs tem gravidade da doença, tem a doença agravada por serem deficientes.” Não é questão de ter a doença mais grave ou menos grave, a questão é que nós ficamos mais vulneráveis, a pegar a doença, porque as minhas mãos são os meus olhos, e eu tenho que tocar em muito mais coisas, do que as pessoas que enxergam tocam, desde corrimão de escada, corrimão de ônibus, de trem, eu fico muito mais exposto, as pessoas chegarem para me ajudar a atravessar a rua, eu não sei se estão de máscara ou não estão, e eu não tenho como me afastar dela. No meu trabalho mesmo, eu não sei quando os meus colegas estão de máscara ou não estão, quando estão perto de mim, e eu vou estar sentado e eles vão estar em pé falando comigo, então, eu fico muito mais vulnerável, esses argumentos foram aceitos pela equipe médica e eu fui enquadrado como bandeira vermelha, e estou em casa até hoje, e pretendo ficar até que o tribunal diga que eu tenho que voltar para o trabalho presencial. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

Nesse sentido, os entrevistados E4 e E10 afirmam que essa pandemia não está tendo nenhum ponto positivo. A primeira afirma que a pandemia está atrapalhando a sua reabilitação, já o segundo relata que em nenhum aspecto essa pandemia está ajudando.

Foi complicado, inicialmente, eu achei que estava enxergando mais. Porque eu fiquei em casa, meu espaço, tudo eu reconhecia, mas, aí quando eu voltei a caminhar no meio da rua e observei que como não tem manutenção na cidade, não tem quase luz, tá tudo bem quebrado, as ruas estão muito desertas, teve um impacto. Eu fazia exercício ocular na praia, tem um exercício que você faz com o sol e eu acho que contribuiu um pouco para a minha independência, eu estava no processo de adaptação a minha nova realidade, depois da segunda cirurgia, então, isso meio que parou minha vida, e retrocedeu. Para quem está voltando a se adaptar aos lugares e as coisas, às vezes, eu acho até que eu estou enxergando menos, mas talvez seja por causa dessa questão, entendeu? (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020)

Não está sendo bom em todos os aspectos, não está sendo bom de forma nenhuma, só o medo a preocupação, sorte que eu estou trabalhando em casa, senão, eu iria sair todos os dias preocupado, indo e voltando preocupado para casa, podendo pegar essa doença maldita. As alterações foram, eu só estou saindo de máscara, quando eu volto, lavo bem as mãos, passo álcool nas roupas parece que eu estou bêbado todo o dia, porque é um cheiro de álcool, higienizo as compras, álcool em gel, eu uso. (ENTREVISTADO E10 (BAIXA VISÃO), 2020)

Na última vez, que eu fui ao Shopping, eu fui meio atrasado para buscar um negócio lá no escritório, então, eu vi um monte de loja fechada, um monte de loja que fechou, porque não aguentou, muitas lojas fecharam, eu fico muito triste, muito para baixo com isso, porque eu gosto de chegar na rua e sentir que está todo mundo bem, com movimento, comprando, aquele movimento de pessoas que estão podendo comprar, mas você sai, só vê miséria na rua. Pessoas pedindo esmola, catando lixo, isso é uma coisa que me abala bastante. Mas, pessoalmente, fora isso, não vejo nada assim, não me impactou bastante, só a questão dessa tristeza ao redor, com certeza, se voltar tudo ao normal, e chegar tal vacina, vai ter uma diferença nos ambientes, como te disse a questão da miséria, lojas fechadas, isso me impactou. (ENTREVISTADO E10 (BAIXA VISÃO), 2020)

No entanto, os entrevistados E05, E13 e E14 destacaram impactos positivos nas suas vidas devido a pandemia, pois afirmaram que houve um aumento na qualidade de vida, tiveram mais tempo para ficar com seus familiares e diminuiu o estresse, tendo em vista que não precisavam mais se locomoverem com tanta frequência.

Agora mudou a rotina, porque tenho que trabalhar em casa, agora eu acordo uma hora mais tarde do que quando eu ia para o trabalho, tomo meu café, tomo meu banho e vou trabalhar aqui em casa. Agora mudou minha rotina, porque estou em casa, o cachorro late, a irmã grita do portão, mas melhorou bastante a qualidade de vida. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

Ah bastante, né? Muitas coisas positivas, para mim foi bom, porque não precisei sair para rua, eu parei de ir para rua, parei de ir trabalhar, e minha filha parou de ir para escola, então, acabei ficando com ela em casa, grande parte, e o fato de não sair para rua, esse impacto foi positivo para mim, porque sair para rua é um desafio, assim, diariamente, né? Por ser uma pessoa cega né. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

O que aconteceu no meu dia-a-dia não trouxe grandes implicações, o fato de poder trabalhar em casa, melhorou e muito até a minha qualidade de vida, meu nível de estresse reduziu, porque ter que sair de casa para mim, já é um pouco mais estressante, porque tem vários obstáculos, questão de luminosidade, eu uso um óculos especial por cima do meus óculos de grau que serve para bloquear a luminosidade por conta da catarata e da retinose, então, são vários dificultadores, ter que me locomover até o ponto de ônibus, me locomover do ônibus até a minha estação de trabalho dentro da empresa e são várias pessoas transitando, isso causa um estresse tremendo. Então, nesse caso, melhorou bastante, o fato de eu poder estar mais próximo da minha família, minha esposa e minha filha, então, a qualidade de vida melhorou, ficar mais próximo da família, tem mais conforto e tal. (ENTREVISTADO E14 (BAIXA VISÃO), 2020)

Por fim, a entrevistada E8 pondera pontos negativos e positivos desse período de pandemia. Como negativo a entrevistada relata o distanciamento das pessoas do seu convívio social, já como positivo é a aproximação com seus familiares.

Então, o ruim é a mesma coisa do trabalho a falta de contato com as pessoas que a gente gosta que são do nosso convívio social, o problema de não poder sair para canto nenhum, só poder ficar dentro de casa, isso, às vezes, é um tédio. E por outro lado, acho que aproximou mais as famílias, tudo é a família, você está mais próximo das pessoas que vivem com você, isso foi bom. Porque assim, a gente parou no tempo, no normal, a gente não tem tempo para nada, trabalha de segunda a sexta, sai cedo, chega tarde, tem dias que fica até mais tarde no trabalho e quando chega só tem final de semana para fazer tudo, e às vezes, só o final de semana não dá para fazer tudo. Com essa pandemia, você acaba tendo mais tempo para se dedicar a sua família, a quem está próximo de você, para você cuidar de alguma coisa da sua casa. (ENTREVISTADA E8 (BAIXA VISÃO), 2020)

Nas respostas dos entrevistados foi possível observar diversos pontos negativos advindos da pandemia de COVID-19. Os entrevistados evidenciaram que tiveram problemas em não poder fazer suas atividades físicas e de reabilitação, o que ocasionou ganho de peso, além disso, falta de opção para lazer e impossibilidade de ter contato com os amigos também foram lembrados. Houve relatos de medo de retornar ao trabalho presencial e de problemas psicológicos. Entretanto, alguns entrevistados apresentaram pontos positivos na pandemia, tais como: mais tempo para se dedicar a família, poder trabalhar de casa e o aumento na qualidade de vida.

4.4.1.2 Questão 29 – O que mudou na sua rotina de trabalho por causa da pandemia de Covid-19?

Esse questionamento visa levantar as mudanças observadas pelos entrevistados na sua rotina de trabalho, devido a pandemia de COVID-19. Schur, Ameri e Kruse (2020) afirmam que a COVID-19 abriu uma oportunidade para alguns trabalhadores com deficiência, tornando o trabalho em casa mais fácil e aceitável. A entrevistada E3 confirma tal fato, relatando que só vê benefícios no Home-Office, já que melhorou sua produtividade, sua qualidade de vida e ainda afirma que os funcionários ficam mais felizes trabalhando de casa.

Mas eu acho que o lado bom foi conhecer o Home-Office, que eu gostei muito, e por mim eu ficaria para sempre, porque tem o lado ruim, infelizmente, tantas coisas ruins que essa pandemia trouxe para todo mundo. Mas o lado bom, foi descobrir o home-office, foi o aumento da produtividade, você não tem que perder tempo na locomoção, você ganha qualidade de vida, eu tento olhar o lado positivo, e esse lado positivo foi muito bom, eu acho que as empresas deveriam aderir a isso, eu acho que os funcionários ficam mais felizes, aumentou a qualidade de vida, está legal assim. Eu queria continuar o trabalho em casa para sempre, porque não tem estresse, evita dor de cabeça, porque tem dias que eu tenho trabalho, tem dias que eu não tenho trabalho. Imagina nos dias que eu não tenho trabalho, e aí? Nesses dias, imagina ter que pegar ônibus e não ter nada para fazer, então para mim o home-office está sendo a melhor coisa. Não preciso ir lá só para bater ponto. (ENTREVISTADA E3 (MONOCULAR), 2020)

Os entrevistados E7, E8, E10, E12, E13 e E14 também relataram que a rotina de trabalhar mudou com a adoção do home-office, aumentando a conexão com a casa e a família, evitando os problemas de transporte. Todavia o home-office dificultou o aprendizado de novas atividades, elevou a carga de trabalho e reduziu a troca de experiências com os colegas, chegando até mesmo a abalar o emocional e a saúde de alguns entrevistados.

Mudou que primeiro a gente não tinha computador, o computador lá é desktop, então a gente não tinha notebook, o que eu fazia era uma conexão remota, então mudou a forma de operar o sistema, é como se meu computador inteiro do trabalho fosse uma aba do Chrome, aí agora em novembro, eles me disponibilizaram um notebook, e agora estou trabalhando num computador como se fosse o de lá mesmo, agora normalizou, mas muda, muda a dinâmica, muda a interação, porque agora é tudo por videoconferência, aí alterou completamente com a minha rotina, mas hoje, eu já me considero bem adaptado. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Se conectar mais com a minha casa, entender mais como as coisas funcionam, como cada cômodo é, porque, às vezes, a gente está fora de casa e deixa tudo meio bagunçado e meio que não esquenta a cabeça, agora a gente se preocupa um pouco mais, se conecta com nossas casas. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Essa situação, porque uma coisa é você trabalhar de casa porque quer, outra coisa é você não poder sair de casa, ser obrigado a ficar em casa, com essa doença, um amigo meu já morreu por causa dela, isso para mim já é negativo o suficiente. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

O impacto, foi que a gente teve que se adaptar num mundo novo, diferente, do que se trabalhava. Foi uma forma diferente de trabalhar, mas que deu muito certo, a gente se adaptou rápido e eu posso dizer que eu estou adorando o home-office, gostaria de permanecer no home-office, mas vamos ver quando a vacina chegar, vamos ver o que vai mudar. A parte ruim é que a gente perdeu aquele contato que a gente tinha com as pessoas, com os colegas de trabalho, com o ambiente de trabalho em si. Essa é a parte ruim, de você não estar ali perto da pessoa, existe dificuldade também de aprender uma atividade nova, por exemplo, a distância é um pouco mais difícil, mas nada impossível. (ENTREVISTADA E8 (BAIXA VISÃO), 2020)

Home Office, que agora a previsão de volta para o escritório é em fevereiro, era em janeiro, já mudaram, porque já aumentou os casos de novo, então agora já mudaram para fevereiro, quando começou a pandemia, começou a ter todos esses casos, a empresa, rapidamente, já fez um plano de ação, cedeu os equipamentos para as pessoas, foi até bem ágil, isso é positivo. (ENTREVISTADO E10 (BAIXA VISÃO), 2020)

Não tem mais estresse com transporte, né. Problema de sair de casa, o transporte atrasar e tal. A preocupação de assalto, essas preocupações que nós temos ao sair de casa, ficar preso numa enchente, sei lá. Esse tipo de preocupação, acho que é a única vantagem de você trabalhar em casa. Aqui por exemplo, onde eu trabalho, eu faço o meu horário, então não tem essa, o meu horário é de 9 às 18 hs, mas se quiser, se você não puder, quiser começar às 10 e terminar às 19 hs, eu sei o que tem que fazer, então tem que fazer. Mas não tem aquela cobrança da empresa, olha você não está cumprindo o horário, a gente nem bate ponto, tem que cumprir as metas, tem que fazer o serviço. (ENTREVISTADO E10 (BAIXA VISÃO), 2020)

É estresse em casa com o vizinho, às vezes, você está aqui trabalhando, por exemplo, eu não tenho ar condicionado em casa, na empresa tinha, isso é uma desvantagem, então tem que ficar com a janela aberta para pegar um vento, porque aqui é no alto, mas tem uns vizinhos aqui do lado que tem uma piscina, e do nada começam a fazer festinha, colocam aquelas músicas “maravilhosas” que tocam hoje em dia. E aí já viu, eu sou obrigado a fechar a janela, ficar no calor, para não ouvir ou colocar um fone de ouvido para ouvir música, eu moro num apartamento, aí o vizinho de cima começa

a fazer uma obra, começa a furar com a furadeira, bater prego e por aí vai. (ENTREVISTADO E10 (BAIXA VISÃO), 2020)

Mudou a questão que eu não vou para o trabalho, eu não vou fisicamente para lá, mas as atividades que eu fazia lá, eu faço em casa, claro no período de eleições onde a comunicação ela é extremamente necessária e ela precisa ser ágil, por vezes, mesmo com WhatsApp, as pessoas precisavam me ligar, porque queriam uma resposta de alguma coisa que eu sabia, alguma coisa que eles tinham dúvidas, eu estando lá no cartório, eu responderia na hora, estando em casa tem essas dificuldades, mas nas atividades que eram de minha responsabilidade, eu continuei desempenhando todas igualmente, nesse sentido não mudou, mudou só a questão da comunicação mesmo. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

Há algum tempo eu já pensava em solicitar para ficar em trabalho remoto, mesmo não havendo a previsão na regulamentação na Empresa J que servidor de cartório eleitoral possa fazer trabalho remoto ou teletrabalho, como eles chamam, então assim, de positivo é que a necessidade do trabalho remoto provou para mim e para a administração que eu posso desempenhar as minhas atividades em casa, é isso, é uma coisa que eu decidi, terminando a pandemia, eu vou solicitar para continuar no trabalho remoto. Essa é a minha intenção continuar trabalhando de casa. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

A questão do contato com os colegas, a troca de experiências, a troca de informações e de vivência com os colegas, o lanche coletivo que a gente fazia, todos os dias o lanche do cartório, todo mundo se reunia em torno da mesa para lanche e para conversar de variedades e amenidades e até de futilidades, eventualmente, enfim, mas de sair da rotina de trabalho e conversar sobre outras coisas, isso é uma das coisas que eu sinto falta, esse contato com os colegas. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

Ah mudou tudo, eu estou trabalhando em casa agora, para mim, é muito mais confortável, trabalho que eu fazia lá é o mesmo que eu estou fazendo aqui, tirando que eu não estou acompanhando, presencialmente, o atendimento das colegas lá, eu estou fazendo praticamente tudo que eu fazia, o que foi ruim é que eu não consigo fiscalizar, por exemplo, a entrada das colegas, se chegaram ou não chegaram, se o atendimento delas no telefone que, às vezes, é inadequado, eu preciso ficar corrigindo, se eu estou ouvindo, presencialmente, é uma coisa, se elas me dizem o que aconteceu é outra, é um relato de um terceiro. Isso faz diferença. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

Positivo, foi para mim, na verdade, para o trabalho, eu não sei dizer, até agora não temos uma certeza, mas eu acho que para as pessoas é positivo, isso de uma maneira geral, por exemplo, os serviços que a empresa J está disponibilizando online, hoje em dia, não tinha antes, só presencial, e eu acho que isso facilitou para muita gente não ter que se deslocar para fazer algum documento. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

O que teve de ruim, foi o afastamento social. Porque a gente precisa do convívio com as pessoas, então, de certa forma, isso foi uma coisa bem drástica, de uma hora para outra, praticamente, uma freada muito brusca, então eu acho que isso acaba abalando um pouco o emocional da gente, as pessoas em geral, acabam trazendo algum desequilíbrio emocional. Então, na minha opinião acho que isso foi o que teve de ruim. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

A empresa cedeu o computador para gente, eles emprestaram o computador para gente, eu acho que para mim, melhorou, por conta desses fatores que eu elenquei para você, evitar esse estresse de sair de casa, então minha produtividade aumentou também, devido a isso, minha qualidade de vida, também, melhorou bastante, em função de evitar esse desgaste de sair de casa. Para mim, melhorou, isso foi bem positivo. (ENTREVISTADO E14 (BAIXA VISÃO), 2020)

A falta de contato físico com os colegas, acho que de tempos, em tempos, seria interessante, mesmo tendo o trabalho remoto, e sendo um sucesso na empresa, apesar de alguns gestores terem preconceito, achar que a pessoa vai para casa e não vai produzir, isso aí, ficou no passado. A empresa continua, inclusive, a empresa bateu

recorde de produção no ano passado, então a gente mostrou que o trabalho remoto funciona tão bem quanto o trabalho presencial, a produtividade inclusive aumentou, a meu ver, a princípio, o negativo seria a falta de contato com os colegas de trabalho. Então, acho que seria interessante mesmo que fosse, periodicamente, esse contato físico com os colegas de trabalho seria importante, o virtual a gente tem, diariamente, reuniões, ou por chats, a gente está sempre se comunicando, mas o contato físico ali do dia a dia a gente sente um pouco de falta. Inclusive, teve colegas que entraram em depressão, tiveram que se afastar, devido a esse isolamento forçado, tem pessoas que sentiram muito isso, infelizmente. (ENTREVISTADO E14 (BAIXA VISÃO), 2020)

A entrevistada E5 comentou que o impacto positivo da pandemia foi o aumento da sensibilidade dos seus gestores com as dificuldades que ela vivenciava. No entanto, houve o impacto negativo do aumento da demanda de trabalho, afinal, o pessoal foi reduzido o que sobrecarregou toda a equipe.

O impacto foi a demanda de trabalho muito grande, por conta dos grupos de riscos, na mexida dentro da empresa por conta da pandemia, a nova adequação, a demanda aumentou, porque a empresa abraçou algumas entregas, entendeu? Por conta mesmo da pandemia, o pessoal foi reduzido e isso sobrecarregou muito a equipe e consequentemente, sobrecarregou o pessoal que é PCD, não estou falando só de mim, estou falando em relação ao pessoal, todos da empresa. Sobrecarregou todos os setores da empresa, e eu senti esse impacto na minha pele, até na minha saúde afetou, só que não foi só para mim, foi para todo mundo. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

Esse olhar para o PCD, poxa tem uma ali, ela está passando por isso e ela é PCD, então eu tenho que olhar por ela. Foi o que aconteceu comigo, olharam para mim e me tiraram daquele setor que estava fazendo mal para mim. Então, eu acredito que melhorou a sensibilidade dos meus gestores, vendo que eu não estava bem e me modificando para outro setor. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

Por fim, o entrevistado E11 falou que teve que fazer toda uma adaptação na sua casa para criar um ambiente de trabalho favorável para efetuar suas atividades. Além disso, relatou como ponto positivo ficar mais próximo da família e como ponto negativo, o excesso de trabalho, já que não tem mais horário, seu sistema fica online 24 horas por dia, além de não ter contato com pessoas.

Você vir para casa, né, cara. A adaptação, você montar aquele ambiente de trabalho que você tinha dentro de uma organização, dentro da sua casa. Isso aí, foi um grande impacto, mas a gente teve que se adaptar, eu, por exemplo, eu comecei com a minha mesa de trabalho de um lado, depois do outro, até eu acertar onde eu queria colocar a minha mesa de trabalho, devido a iluminação, aí comprei um blackout para cá, botei uma iluminação, foram várias adaptações, ninguém pensou, até porque foi uma coisa de repente. Você sair numa segunda feira, dia 17, se não me engano, de março, dizendo que em 15 dias voltaríamos, e estamos aí até hoje, já vamos para o décimo mês em casa, então é muito relativo, né. Então, acho que o maior impacto foi essa adaptação do trabalho em casa. Cara, o ponto positivo é estar próximo da minha família, dos meus filhos, isso é um ponto positivo. (ENTREVISTADO E11 (BAIXA VISÃO), 2020)

Mudou que agora a gente trabalha mais do que trabalhava quando tinha um horário certo. Porque agora não tem horário, né. Você está com um sistema na sua mão 24 horas por dia, eu tenho que me policiar muito, em relação a isso, mas é uma prática nova, todo mundo está se adaptando, então todo mundo precisa melhorar muito em relação a isso. E você não tem contato com as pessoas. Isso é muito ruim, não tem

aquela relação interpessoal, aquele network. (ENTREVISTADO E11 (BAIXA VISÃO), 2020)

Na sua maioria, os entrevistados acharam positivo o *home office*, alguns revelaram até que suas organizações elevaram suas produtividades, embora o ponto negativo que é unânime, é o fato do afastamento social dos colegas de trabalho. Todos se adaptaram a essa nova forma de execução de suas atividades, no entanto, às vezes, aumentando suas cargas de tarefas, dada a redução do tamanho das equipes. Alguns reconheceram que no processo adaptativo tiveram algumas dificuldades, tais como barulho de vizinhos e reorganização do mobiliário de casa para um ambiente mais laboral.

4.4.1.3 Questão 30 – E depois que a pandemia do covid-19 passar, como você acha que será sua rotina de trabalho?

O objetivo dessa pergunta é identificar a visão dos entrevistados quanto ao futuro de suas rotinas de trabalho. Os entrevistados E3, E7, E8, E10, E11 e E12 acreditam que será implantado um sistema híbrido com rodízio nas empresas, ou seja, uma parte da equipe vai estar presencialmente, enquanto a outra faz os serviços de casa.

Eu acho que a empresa está estudando a possibilidade de trabalhar em rodízio, vai um grupo, depois vai outro. Acredito que vamos trabalhar apenas algumas vezes na semana. É difícil projetar, porque a gente ficava sabendo se iria trabalhar no último dia do mês, só agora que eles bateram o martelo e informaram que a gente vai ficar em home-office até o final do ano. Então, para o ano que vem, eu não sei como vai ficar, não sei se vai ser permanente, se vai mudar o horário de trabalho, como muitas empresas estão fazendo. A empresa que eu trabalhei, eles entregaram um andar inteiro e colocaram os funcionários para trabalhar em casa. Mas eu acho que é a melhor coisa, e eles ainda deram um aumento, porque você tem um gasto para trabalhar em casa, você gasta internet, luz, então eles deram esse aumento e mandaram os funcionários trabalhar em casa. (ENTREVISTADA E3 (MONOCULAR), 2020)

Eu acredito que seja um regime híbrido de trabalho, uma parte em casa, uma parte presencial, por mim, seria tudo Home, mas eu acho que no final das contas não vai ser 100% Home não. Acho que muita coisa foi obrigada a evoluir tecnologicamente, porque, por exemplo, antigamente todo documento que tinha que mandar para assinar, tinha que assinar manualmente, mas agora tem assinatura eletrônica. Aplicativos de videoconferência foram otimizados, não a minha empresa, mas várias empresas já usam Microsoft Teams para fazer as coisas, então assim, isso acabou evoluindo forçosamente, então isso veio para ficar. (ENTREVISTADO E7 (BAIXA VISÃO), 2020)

Eu acho que a gente vai ficar, a empresa viu que foi bom o home office em termo de custo, então, eu acredito que mesmo voltando tudo para sua normalidade, tendo vacina, pandemia acabou e tudo mais. Eu acho que a empresa vai manter alguns dias de Home Office, não sei, talvez, dois dias ou três na empresa, para reduzir o custo. Para a gente também é melhor a gente tem mais qualidade de vida com o Home Office. (ENTREVISTADA E8 (BAIXA VISÃO), 2020)

Olha, eu acredito que sim, porque, lá já até entregaram algumas salas, com certeza, eles vão continuar com Home Office, vai ser esse regime uma parte em casa, uma parte no escritório. Agora esse vai ser novo normal. (ENTREVISTADO E10 (BAIXA VISÃO), 2020)

Eu acho que não vai ter aquela rotina de ir 5 dias para o escritório, isso aí, esquece, essa mudança é permanente. Isso não vai ter, e muitos trabalhos vão entrar para o Home Office definitivo, algumas profissões vão sumir, já se falavam que algumas profissões sumiriam, mas agora está mais claro, isso está mais claro nas cabeças das pessoas que essas profissões vão sumir, vão desaparecer. Secretária, provavelmente, não vai existir mais, todo mundo vai saber gerenciar a própria vida, então isso aí, eu acho que é uma posição que vai acabar. É um dos exemplos que eu vejo claramente que não haverá essa necessidade. (ENTREVISTADO E11 (BAIXA VISÃO), 2020)

Creio que sim, muitas empresas, muitos órgãos vão adotar o trabalho remoto ou o teletrabalho, tem uma diferença jurídica na terminologia, eles vão adotar alguma forma de trabalho não presencial como regra, e vai acabar tendo um sistema híbrido alguns trabalhando presencial, outro não trabalhando presencial, eu acho que a pandemia provou que as instituições funcionam com o trabalho não presencial, então eu acho que um sistema híbrido é o ideal. (ENTREVISTADO E12 (CEGO), 2020)

As entrevistadas E4 e E9, embora estejam aposentadas, acreditam que irá haver uma mudança nas rotinas de trabalho, com aumento da demanda das pessoas estarem online, melhorando a qualidade de vida, bem como, haverá um maior cuidado, por parte de uma minoria de pessoas, com a higienização.

Vai mudar muita coisa, principalmente, quanto a relação de trabalho, a maioria das pessoas não vai voltar presencialmente, isso vai afetar por um lado, quem tem sala comercial, quem tinha aqueles escritórios enormes jurídicos, como houve uma adaptação até mesmo das audiências serem online, as reuniões serem online, as pessoas vão viver muito mais online, as coisas funcionaram dessa maneira, entendeu? E são muito mais baratas e, talvez, para a qualidade de vida de cada um, obvio que tem uma perda na questão das relações, né. Você tem uma troca muito maior, quando você trabalha, presencialmente, de amizade, de contato, de vida, mas, por outro lado, para aqueles que se deslocavam e levavam duas horas para chegar no trabalho essas duas horas de manhã e no final do dia, somam quatro horas e você aproveita, sensivelmente, seu dia. Você fica mais perto dos seus filhos, isso para aquelas pessoas que conseguiram uma adaptação ao trabalho, porque, nem todo mundo, tem um espaço em casa que possa chamar de seu. Quem mora junto e tudo e não teve ganho, teve perda. (ENTREVISTADA E4 (BAIXA VISÃO), 2020)

Permanente, as pessoas conscientes que são uma minoria, é o que eu acredito e vejo. O mundo já está diferente, a nossa conduta tem que ser diferente, então esse aprendizado que nós tivemos de lavar as mãos, usar álcool em gel, ele vai ter que ser permanente, porque o Corona vírus foi só um, a gente não sabe o que vai vir daqui por diante, pode vir coisas piores. Porque são vários fatores ligados a natureza, ligados a mil coisas. Enfim, então esse hábito de andar com máscara, álcool em gel, saber que tem que lavar as mãos quando chegar da rua, ter higiene, ter higiene com tudo, não se aglomerar, se a pessoa for levar isso, vai ser uma boa. Só que eu acredito que não vai ser assim. Mas isso seria ótimo, nós convivemos um ano com Covid, por que não aprender alguma coisa? Mas, infelizmente, nem todos vão aprender, isso. Vai ficar marcado, eu acredito vai ficar marcado pelo resto da vida. Eu já vi algumas entrevistas falando que eles não conhecem todas as mutações desse vírus. Então, provavelmente, a gente ainda vai ter muito problema com relação a isso, não vai ser uma vacina que foi feita correndo às pressas, que irá solucionar o problema do mundo. Ainda mais com vírus desconhecido. Você não vê campanha do governo para conscientização, tem uma galera que não tem tempo de se informar, isso atrapalha na prevenção. (ENTREVISTADA E9 (CEGO), 2020)

Por sua vez, as entrevistadas E5 e E13 reforçam o pensamento das participantes anteriores, elas acreditam que vai haver uma demanda maior para o serviço online, esperam poder permanecer no Home Office, bem como, acham que haverá mudanças nos hábitos das

peessoas, pois elas vão se manter um pouco mais afastadas umas das outras e mais atentas aos cuidados com as medidas de higiene.

Vai mudar as interações, por exemplo, porque muita entrega que eu fazia lá na empresa, eu estou fazendo de casa, então eu acredito que eu irei começar a trabalhar eternamente em casa, eu acredito que eles iram adotar o home Office para mim, eternamente. A forma de comunicação, a gente trabalha muito no Teams, a gente faz muita reunião online. Isso também é uma forma que mudou muito, a gente fazia muita reunião presencial, agora é online, isso também mudou. Então, muita coisa mudou e vai mudar, eu acredito que as coisas online vão ter uma demanda maior. A interação social também, porque eu fico aqui no meu deserto e eu não posso ir ali tomar um café com o meu chefe para tomar um esporro presencial, isso me mostra que sou amada, não vai ter mais. Isso vai mudar. (ENTREVISTADA E5 (MONOCULAR), 2020)

Agora, o que eu acho? o que eu quero? O que eu acho que eles podem pedir o retorno do trabalho presencial, mas eu não gostaria. Eu gostaria de continuar trabalhando de casa, para mim seria muito melhor, mas cômodo. Bem provável, tem coisas que vem e ficam, né. Então na minha rotina de trabalho, eu acho que serão utilizados aplicativos para efetuar o trabalho de forma remota, por exemplo, reuniões, eu acho que é bem viável. No meu dia a dia, eu acho que sim, em relação aos cuidados com a questão de higiene, porque era uma coisa que as pessoas não tinham tão compulsivamente, assim, eu diria, em massa, eu acho que isso vai ficar, não só no ambiente de trabalho, mas também, nos ambientes familiares, eu acho que sim, isso é uma coisa que fica, o cuidado das pessoas, e acho que as pessoas vão continuar ficando um pouco mais afastadas, eu acho que sim. (ENTREVISTADA E13 (CEGO), 2020)

Por último, o entrevistado E14 não acredita que vai haver mudanças permanentes, já que durante a pandemia grande parte das pessoas estavam agindo da mesma maneira, ou seja, como se nada de excepcional estivesse acontecendo.

É difícil saber, eu não sei como a cabeça das pessoas vai funcionar a partir disso, eu acredito que irá se instalar a normalidade, mas gradativo, porque a gente meio que se condicionou a uma mudança de hábitos, em função, dessa adaptação da pandemia, acho que isso vai ser gradativo, a gente vai ter que se readaptar a normalidade, vamos dizer assim, desde que tenha essa vacina. Mas, tem pessoas dizendo que mesmo pós-pandemia vai haver uma mudança radical, eu não acredito nisso, eu acho que vai ser gradativa, e vamos nos adaptando à normalidade de novo. Não, eu não acredito que houve ou vai existir mudanças permanentes. Até porque mesmo na pandemia as pessoas, a maioria delas, estavam agindo da mesma forma, como se nada estivesse acontecendo. Muitas pessoas sem máscaras, no oba-oba, então as pessoas vão acabar esquecendo isso e vida que segue. Durante as pessoas não estavam ligando, imagina quando acabar, aí que as pessoas não iram ligar mesmo. A praia lotada, cervejinha, o pessoal tomando água de coco, normal, tudo normal. Não tem nada de pandemia. (ENTREVISTADO E14 (BAIXA VISÃO), 2020)

A maioria das PCDs acreditam que haverá um sistema híbrido, com um rodízio de funcionários, com parte em regime presencial e parte em regime remoto. Alguns entrevistados revelaram que suas empresas desocuparam salas ou imóveis. Isso pode ter ocasionado uma diminuição nos custos da empresa, tais como: de locação, de manutenção e energia, dentre outros. Em contrapartida, a empresa terá menos controle de qualidade individual dos serviços dos colaboradores, além de menor capacidade de fiscalização. Por sua vez, do lado dos funcionários, há maior comodidade, economia de tempo e dinheiro no transporte e alimentação. Além disso, há um maior convívio com familiares e melhora na qualidade de vida, assim como,

menor risco de contaminação, menor controle e pressão das chefias. Por outro lado, os funcionários apontam como ponto negativo a falta de convívio com seus colegas de trabalho. Por fim, todos desejam manter-se no home office, ainda que sem o convívio dos colegas. Isso pode indicar que embora o afastamento social dos colegas de trabalho seja um ponto negativo, o home office é um ponto positivo que compensa. Além disso, alguns avaliam que alguns hábitos higiênicos ficarão. Apenas uma PCD acha que tudo voltará gradualmente ao que era antes da pandemia.

4.5 Quadro geral das categorias e subcategorias de análise

Essa seção fornece uma visão consolidada dos resultados da análise das entrevistas, indicando os principais achados por categoria e subcategoria de análise (cf. quadro 20). Os resultados confirmam os achados de estudos anteriores, revelando a ocorrência de todas as barreiras previstas nas alíneas de a até f, do inciso 4, artigo 3º, da Lei 13.146 (BRASIL, 2015), isto é, os depoimentos demonstram haver barreiras urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações e na informação, atitudinais e tecnológicas. O cenário apresentado no quadro 20 reforça a urgência da ampliação dos esforços para a redução/eliminação das barreiras e a garantia às PCDs de participação no mercado de trabalho, em igualdade de condições com as demais pessoas. Nesse sentido, as tecnologias assistivas são poderosas ferramentas de promoção das condições adequadas para a realização de atividades da vida diária e laborais. Os depoimentos evidenciam que os entrevistados as utilizam para obter autonomia e melhorar seu desempenho tanto nas atividades do dia a dia quanto nas atividades profissionais, o que reforça que o acesso a essas tecnologias devem ser garantidas a todas as PCDS, se há o sincero desejo de estabelecer uma sociedade inclusiva.

Quadro 20 - Resultados por categoria e subcategoria de análise

Categoria	Subcategoria	Resultados
Inserção no mercado de trabalho	Dificuldades na busca de emprego	Preconceito de empregadores (velado e/ou explícito); Conhecimento inadequado sobre deficiência por parte dos empregadores; Testes de seleção sem acomodações para PCDs; Medo de perder benefícios assistenciais/previdenciários; Baixa qualificação profissional; Preferência na hora de contratar PCDs com deficiências menos graves.
	Serviços de apoio na busca e outros facilitadores	Autoconfiança e maior qualificação profissional; Insuficiente apoio de órgãos públicos e de associações de classe.
Acessibilidade, atividades realizadas, mobilidade interna, barreiras/desafios	Acessibilidade ao local de trabalho	Problemas para identificar o ônibus ou a van correto; Ausência ou mal funcionamento de avisos sonoros nos meios de transporte; Ruas mal iluminadas, calçadas esburacadas, meios-fios altos e sem rampas, obstáculos em cima de pisos táteis.

	Atividades realizadas	Atividades predominantemente simples e repetitivas, com pouco contato com clientes externos e sem necessidade de viajar.
	Dificuldades relacionadas ao trabalho	<p>PCDs estigmatizadas socialmente pelos colaboradores da organização;</p> <p>Discriminação por parte dos seus superiores;</p> <p>Falta de conhecimento a respeito do que é deficiência;</p> <p>Atitude negativa por parte empregador;</p> <p>Falta de conhecimento da capacidade da PCD;</p> <p>Falta de acessibilidade nos sistemas da empresa;</p> <p>Falta de treinamento adequado para as PCDs sobre práticas de trabalho e sistemas da empresa;</p> <p>Remuneração baixa e diferença salarial entre a remuneração paga a PCDs e a que é paga para sem deficiência na esfera privada;</p> <p>Barreira atitudinais, em especial, falta de empatia e sensibilidade dos gestores com a condição das PCDs, bem como, a impaciência dos colegas no trato com as PCDs;</p> <p>Materiais inacessíveis;</p> <p>Gestores estimulando o pedido de demissão do profissional, após o começo da deficiência;</p> <p>Cansaço nos olhos por ficar forçando para efetuar as atividades;</p> <p>Dificuldade em utilizar às teclas do teclado comum;</p> <p>Preconceito entre os próprios PCDs;</p> <p>Falta de confiança por parte dos colegas de trabalho na capacidade laboral da PCD;</p> <p>Dificuldades em ser indicado para posição de Chefia, em especial na esfera privada;</p> <p>Falta de um plano de desenvolvimento para a PCD;</p> <p>PCDs com baixa qualificação profissional;</p> <p>Falta de profissionais de RH capacitados e orientados para a inclusão as PCDs.</p>
	Lidando com as Dificuldades	<p>Tenta levar suas dificuldades até seus gestores, para resolver a situação;</p> <p>Poucas situações mudaram quando levadas aos superiores;</p> <p>Busca por automotivação e superação diária;</p> <p>Início das atividades antecipadamente para assegurar a finalização no prazo;</p> <p>Realização de múltiplas checagens para correção de falhas e solicitação de apoio de um colega sem deficiência (“olho emprestado”);</p> <p>Via ação judicial;</p> <p>Faz intervalos nas atividades para descansar a vista.</p>
	Mobilidade Interna - Dificuldades	<p>Ambiente mal iluminados, com aglomeração de pessoas, distantes uns dos outros, com layouts inadequados;</p> <p>Restaurantes e outros espaços sem locais reservados para PCDs.</p>
	Mobilidade Interna - Facilitadores	<p>Rampas, corrimões e piso tátil;</p> <p>Informações em Braille e alerta em áudio nos elevadores e em outros lugares;</p> <p>Espaços de circulação bem pensados com baias distantes umas das outras e corredores amplos;</p> <p>Iluminação e sinalização adequados.</p>
	Treinamentos / Palestras para sensibilização sobre inclusão de PCDs	<p>Há diversidade de situações;</p> <p>Algumas organizações não fazem nada;</p>

		<p>Houve organizações que fizeram palestras no passado, mas houve descontinuação com o tempo;</p> <p>Outras adotaram iniciativas bem tímidas com apenas uma palestra ou um vídeo;</p> <p>Enquanto outras fazem lives, palestras com depoimentos das PCDs para os gestores, promovem semana da inclusão, entre outras iniciativas.</p>
Acomodações Ambiente Trabalho	Solicitações ao empregador	<p>Há maior parte das solicitações foram tecnologias assistivas, tais como: monitor maior, protetor de tela, suporte articulado para o monitor, lente de aumento, Telulupa, lupa digital, leitor de tela, linha Braille, software de OCR;</p> <p>Iluminação.</p>
	Dificuldades relatadas nas solicitações ao empregador	<p>Solicitações não providenciadas, sem sequer uma justificativa do gestor;</p> <p>Necessidade de argumentação bem elaborada para justificar o investimento, como por exemplo, prejuízos para a saúde da PCD, caso não fosse atendida sua demanda;</p> <p>Medo de ser vinculado a tratamento diferenciado, caso recebesse uma acomodação;</p> <p>Falta de conhecimento sobre adaptações possíveis;</p> <p>Atitudes negativas da gestão ou dos setores responsáveis pelo atendimento das solicitações</p>
	Custos em adaptação da empresa	<p>Não há um consenso entre os participantes;</p> <p>Parte entende que não são necessários altos investimentos para que as PCDs visuais possam realizar seus trabalhos de forma eficiente e que o critério mais relevante é a qualificação do profissional;</p> <p>Por outro lado, a maioria considera que o custo é muito relevante na contratação dadas as mudanças físicas no ambiente de trabalho e os dispositivos necessários à realização de suas atividades laborais;</p> <p>Escolha por parte das empresas pela modalidade de PCD que traz menor custo.</p>
Conhecimento sobre Legislação	Informação sobre direitos fornecida pela empresa	<p>Apenas órgãos e empresas públicas foram as entidades que forneceram esse tipo de informação.</p>
	Conhecimento sobre legislações do mercado de trabalho.	<p>Participantes são favoráveis as leis relacionadas à inclusão de PCDs;</p> <p>Conseguiram conhecimento sobre o assunto por meios próprios;</p> <p>Melhorar na fiscalização das leis para serem cumpridas integralmente;</p> <p>Falta fiscalização por parte dos órgãos reguladores e transparência por parte das organizações para que a lei seja efetiva e haja inclusão plena das PCDs no processo produtivo;</p> <p>A maioria acredita que as contratações de PCDs só acontecem em virtude da lei, mas é preciso assegurar que a PCD seja reconhecida pelo seu trabalho e respeitada por sua dignidade humana.</p>
Tecnologias Assistivas	Primeiro Contato e mais utilizadas	<p>Primeiro contato – em geral, com softwares e dispositivos de acessibilidade de computador, como, por exemplo, o DOSVOX e ferramentas de acessibilidade do WINDOWS, tais como alto contraste e fontes maiores. Porém há indicação de máquinas de escrever, bengala branca, lupa entre outros;</p>

		<p>Dispositivo mais atual mencionado foram os óculos ORCAM;</p> <p>Apenas 4 participantes utilizam bengala branca;</p> <p>As cinco tecnologias assistivas mais utilizadas para realização dos seus trabalhos são: computador, celular, livro digital, leitor de tela, sendo que na quinta posição houve um empate da lupa eletrônica com tradutores/dicionários.</p>
	Benefícios das Tecnologias Assistivas	<p>Todos os participantes elencam pontos positivos na utilização de tecnologias assistivas, tais como:</p> <p>Facilitar a inserção na sociedade;</p> <p>Melhorar o desempenho no geral e no campo profissional;</p> <p>Facilitar o progresso acadêmico;</p> <p>Aumentar a autonomia individual;</p> <p>Favorecer o respeito pela dignidade da PCD na sociedade;</p> <p>Maior agilidade na execução das tarefas;</p> <p>Facilitar a comunicação e o lazer.</p>
	Barreiras para aquisição e utilização das Tecnologias Assistivas	<p>Questões financeiras/ preço elevado de algumas tecnologias assistivas</p> <p>Escassez de tecnologias assistivas no Brasil;</p> <p>Falta de disponibilidade de assistência técnica;</p> <p>Vergonha/Medo de ser estigmatizado;</p> <p>Dificuldade na utilização de funcionalidades do celular/ curva de aprendizado um pouco maior;</p> <p>Problemas de compatibilidade entre sistemas;</p> <p>Medo de que softwares mais novos não possuam acessibilidade;</p> <p>Risco da dependência de tecnologias assistivas na vida pessoal.</p>
	Navegar na internet	<p>Edge apontador como bom navegador para as pessoas que utilizam o esquema de alto-contraste;</p> <p>Diversos problemas na navegação em sites governamentais e de empresas, tais como a utilização de CAPTCHA, esquemas de cores inadequados e até a completa ausência de acessibilidade.</p>
	Utilização de aplicativos em smartphones para execução de atividades laborais	<p>Utilização de softwares específicos para acessibilidade como por exemplo o VoiceOver, mas na maioria dos casos utilização de ferramentas de uso geral como aplicativos de mensagens, e-mail, navegadores, aplicativos de reuniões, editores de texto etc, principalmente para facilitar a comunicação e as reuniões de trabalho.</p>
	Benefícios no uso dos smartphones	<p>Agilidade para dar conta dos prazos;</p> <p>Maior autonomia;</p> <p>Facilidade na comunicação;</p> <p>Melhor interação com as pessoas;</p> <p>Melhora na qualidade de busca de informações;</p> <p>Aplicativos que aumentam a autonomia, como “Be my eyes”, “Seeing AI” e o “Voice Over”.</p>
Impacto da COVID-19	Impacto no Dia a Dia e na Rotina de Trabalho	<p><u>Negativos</u></p> <p>Problemas em não poder fazer atividades físicas e de reabilitação, o que ocasionou ganho de peso;</p> <p>Falta de opção para lazer;</p> <p>Impossibilidade de ter contato com os amigos;</p> <p>Medo de retornar ao trabalho presencial;</p> <p>Problemas psicológicos;</p> <p>Afastamento social dos colegas de trabalho;</p>

		Barulhos de vizinhos durante horário de trabalho; Reorganização do mobiliário de casa para um ambiente mais laboral; Aumento de carga de trabalho; Diminuição de troca de experiências e maior dificuldade para aprender atividades laborais novas à distância <u>Positivos</u> Mais tempo para se dedicar a família; Poder trabalhar de casa – <i>home office</i> Aumento na qualidade de vida; Aumento na produtividade em algumas organizações;
	Futuro Pós-COVID-19	Sistema híbrido, com rodízio de funcionários, parte presencial e parte remoto; Empresas desocupando salas ou imóveis; Menos controle de qualidade individual dos serviços dos colaboradores; Menor capacidade de fiscalização; Maior comodidade; Economia de tempo, dinheiro no transporte e alimentação; Maior convívio com os familiares; Melhora na qualidade de vida; Menor risco de contaminação; Menor controle e pressão das chefias; Falta de convívio com seus colegas; Desejam manter-se no <i>home office</i> Hábitos higiênicos ficarão.

Fonte: Elaborado pelo autor

Esses resultados suscitam várias questões para reflexão e discussão. É indiscutível que as tecnologias assistivas vêm melhorando de forma exponencial ao longo dos anos. Da bengala branca e máquina de escrever em Braille, até os leitores de tela e celulares de hoje, além do ORCAM. As PCDs mais idosas passaram pela máquina de escrever e impressora Braille, as mais jovens utilizam celulares no modo de acessibilidade e computadores com leitor de tela. No entanto, as PCDs mais idosas precisam investir tempo para entender e usar os novos dispositivos, daí ser preciso fornecer treinamento e apoio para evitar que algumas delas, pelo tempo dispendido e paciência necessária, não desistam e acabem permanecendo somente com aqueles antigos que já dominam. Pode-se antever que a máquina de escrever em Braille, dentre outras tecnologias assistivas, desapareça com o tempo, somente existindo nos museus! Os alunos com deficiência em escolas comuns tradicionais nem sempre podem utilizar uma máquina de escrever ou impressora Braille. As novas gerações de PCDs gravam as aulas e ouvem audiolivros.

O custo das novas tecnologias, por exemplo leitores de tela importados e ORCAM, são praticamente proibitivos, sobretudo para as PCDs de classes econômicas mais humildes. Em razão disso, as PCDs visuais acionam a função de acessibilidade em seus celulares e baixam

em seus computadores leitores de tela gratuitos. Leitores de tela importados (como MAGIC e ZOOM TEXT) e bengalas brancas com GPS (como a bengala WeWalk) são caros, em virtude de serem cotados em dólares. As tecnologias assistivas mais caras podem ser disponibilizadas às PCDs por meio de subsídios às empresas que as contratam ou condições de financiamento diferenciadas para as próprias PCDs.

PCDs visuais não são um grupo homogêneo, existindo 3 subgrupos de PCDs visuais, que pensam diferentemente umas das outras, que desconfiam umas das outras e, como foi visto, usam tecnologias assistivas diferentes também. Daí podem surgir preconceitos entre os subgrupos e diferenças de tratamento, sobretudo nas escolhas das empresas, preferindo os monoculares predominantemente. Tais diferenças podem ocasionar “disputas” pelas vagas de cotas, com as PCDs cegas e de baixa visão não considerando monoculares como PCDs e achando que eles tomam suas vagas; do mesmo modo, cegos tem menos empatia para com as PCDs de baixa visão por entenderem que a vida destas é mais fácil.

O emprego de tecnologia assistiva varia de acordo com a condição da PCD (cego, baixa visão ou monocular). Isso pode explicar a razão de alguns monoculares se entenderem independentes dessas tecnologias; das PCDs de baixa visão usarem ampliadores de tela, alto contraste e lupa eletrônica; e dos cegos utilizarem bengala branca e leitor de tela em celular e computador. Por outro lado, o cansaço nos olhos das PCDs de baixa visão pode resultar do fato delas evitarem utilizar leitores de tela, para não chamarem a atenção e se “camuflarem” junto aos colegas para não serem estigmatizadas.

Ainda existem muitas dificuldades de compatibilidade entre os leitores de tela e os sítios eletrônicos das organizações, inclusive de órgãos públicos, que deveriam dar o exemplo. Os entrevistados reclamaram disso em sítios de pequenas empresas, mas também em sítios de companhias abertas e em órgãos do Estado. O que reforça a necessidade de maiores investimentos nessas compatibilidades em seus sítios eletrônicos, visando adotar as medidas necessárias para garantir a acessibilidade de conteúdo para pessoas com deficiência.

A principal dificuldade nas acomodações consiste na disponibilização de tecnologias assistivas pelas empresas. Em geral, os chefes atribuem às PCDs tarefas repetitivas e fáceis, fornecendo computador e algum ‘software’ para ajudar nisso. Parece que raramente há forte compreensão dos colegas sem deficiência sobre as dificuldades de colegas PCDs, inclusive, há relato de que nem o RH soube onde alocá-los e não buscou informações para resolver o problema. Ou seja, as barreiras atitudinais já aparecem no próprio processo de contratação pelo RH. Desse modo, esforços para informar, educar, sensibilizar e mobilizar os colaboradores e

gestores devem ser realizados pelas organizações para transformar esse cenário de desconhecimento e pouco envolvimento com a questão das PCDs.

Por fim, é importante destacar uma aparente ambiguidade, alguns dos entrevistados afirmam que gostariam de maior autonomia para a realização das suas tarefas, não necessitando de uma supervisão direta, o que aparentemente só acontece devido ao profissional possuir uma deficiência visual, ou seja, o profissional não quer supervisão, ou tratamento diferenciado para realizar suas tarefas. Por sua vez, outros entrevistados reivindicam mais empatia dos seus superiores em virtude de sua condição, solicitando que sejam concedidos prazos maiores do que os concedidos para os colegas sem deficiência. Porém, essa ambiguidade é inexistente, na verdade, as PCDs querem igualdade de oportunidades para realização das suas tarefas, afinal elas são igualmente capazes às pessoas sem deficiência, porém, têm suas especificidades, e precisam ter o apoio e condições que vão assegurar essa igualdade de oportunidade. Nesse sentido, formas de promover essa igualdade é disponibilizar acomodações, ajustar políticas internas das empresas e, conscientizar superiores e colegas, para assim, entenderem melhor como trabalhar com as PCDs.

5. CONCLUSÃO

O objetivo dessa dissertação foi descrever a percepção dos profissionais da área contábil-financeira com deficiência visual quanto a inserção no mercado de trabalho, e o emprego das tecnologias assistivas no exercício de sua função. Por intermédio do presente estudo, foi possível atingir os objetivos de retratar as dificuldades da inserção desses profissionais no mercado de trabalho, caracterizar as barreiras do local de trabalho, verificar as acomodações mais fornecidas e as barreiras para sua solicitação. Também foi possível identificar quais são as tecnologias assistivas mais utilizadas na sua atividade profissional, assim como, quais os benefícios adicionados e/ou dificuldades diminuídas (ou eliminadas) com o uso dessas tecnologias e, levantar quais as barreiras sofridas pelos profissionais da área para adquirir ou utilizar uma tecnologia assistiva. Por fim, evidenciar o impacto da pandemia do COVID-19 sobre a vida cotidiana e laboral desses profissionais.

Para tal, foi desenvolvido um estudo exploratório, descritivo, a partir de uma abordagem qualitativa e o procedimento escolhido foi o levantamento, por meio de entrevista semiestruturada, com um roteiro dividido em 4 partes.

A amostra é composta por 8 participantes do gênero masculino e 7 do feminino, com média de idade de, aproximadamente, 40 anos e 1 mês, sendo 24 anos a menor idade e 54 anos como maior. Já quanto a escolaridade 11 participantes possuem Pós-graduação ou nível superior. Dos 15 entrevistados, apenas, dois entrevistados exercem cargos de chefia em suas instituições, o que pode indicar dificuldade de ascensão profissional das PCDs, corroborando com o estudo de Duff e Ferguson (2011b). No que concerne a classificação conforme a legislação Brasileira, 60% dos participantes possuem baixa visão, e o restante se divide, igualmente, em entrevistados com deficiência visual classificada em cego e monocular. Por fim, o processo de coleta de dados foi realizado no período de outubro de 2020 a fevereiro de 2021. Ademais, a técnica de análise de dados empregada na pesquisa foi a análise de conteúdo.

Com relação aos resultados obtidos é possível observar quanto as dificuldades da inserção desses profissionais no mercado de trabalho que os entrevistados relataram diversas barreiras já consolidadas na literatura, tais como: baixa qualificação profissional das PCDs, barreiras de transportes, medo de perder renda previdenciária, atitudes negativas e preconceito por parte de empregadores e falta de acomodações. Esses achados se alinham com os estudos de Darcy, Taylor e Green (2011), Donaldson (2017) e Fialho et al. (2017). É válido destacar que existem facilitadores que podem ajudar na busca por uma vaga no mercado de trabalho como a melhora no nível de qualificação, que é um facilitador apontado no estudo de Wolfe,

Ajuwon e Kelly (2013). No presente estudo também é mencionada a mentalidade positiva, pois é importante a PCD acreditar que é capaz de efetuar a tarefa que lhe é dada, auxiliando na superação das barreiras elencadas anteriormente.

Por sua vez, com o intuito de caracterizar as barreiras no local de trabalho, diversas dificuldades foram relatadas pelos componentes da amostra. Novamente, barreiras já conhecidas pela literatura citada, tais como: falta de conhecimento da capacidade da PCD, atitude negativa por parte do empregador, falta de conhecimento a respeito do que é deficiência, falta de adequações das condições e práticas das empresas, falta de acessibilidade nos sistemas da empresa, ausência de treinamento adequado para preparação profissional, preferência na hora de contratar PCDs com deficiências menores, remuneração baixa, barreiras atitudinais, materiais inacessíveis, pressão de gestores para que o profissional peça demissão, após o começo da deficiência. Essas barreiras relatadas acima reiteram os apontamentos dos estudos de Goertz et al. (2010), Duff e Ferguson (2011b), Wolffe, Ajuwon e Kelly (2013), Harpur (2014), Carvalho Maia e Carvalho-Freitas (2015). Ademais, barreiras ainda não mencionadas na revisão de literatura do presente estudo foram observadas pelos participantes, tais como: cansaço nos olhos por ficar forçando a vista para efetuar atividades laborais, apenas no caso de pessoas com baixa visão e preconceito entre as próprias PCDs.

No que diz respeito a acomodações foi possível observar que cada subgrupo de PCDs visuais solicitam diferentes tipos de acomodações para melhor desempenhar suas atividades. Em relação às PCDs com baixa visão, a maior solicitação feita por elas, foi um monitor maior. Já para as PCDs cegas, as maiores solicitações foram leitores de tela e linha braille. Por fim, os monolares não solicitaram nenhuma acomodação adaptativa ou não tiveram sua solicitação atendida. É importante ressaltar que praticamente todas as acomodações mencionadas pelos participantes nesse estudo são tecnologias assistivas, esse fato corrobora com o estudo de Dong et al. (2017). Já sobre as barreiras para solicitar as acomodações, em sua maioria, relataram dificuldades para ter seus pedidos atendidos, ou até mesmo, nem ter sua demanda atendida, devido a barreiras como atitude negativa da gestão, colegas de trabalho considerarem como tratamento diferenciado/privilegio e questões financeiras. Além disso, há indícios que PCDs evitam pedir melhores acomodações ou tecnologias assistivas, para transparecerem competentes. Tais barreiras mencionadas estão em consonância com os estudos de Moody et al. (2016) e Dong et al. (2017).

Sobre tecnologias assistivas os entrevistados elencaram diversos benefícios percebidos, dificuldades diminuídas, ou até, eliminadas, com a utilização dessas ferramentas. Os

entrevistados observaram que esses dispositivos: auxiliam à inserção social, melhoram o desempenho na atuação profissional, facilitam o progresso acadêmico, proporcionam dignidade às pessoas, melhoram o desempenho tanto de tarefas do trabalho quanto do dia a dia, ganham mais autonomia, facilitam a comunicação e deixam as PCDs visuais mais independentes. Tais achados reforçam os resultados dos estudos de Pal e Lakshmanan (2012), Cruz et al. (2015) e Arthanat, Lesner e Sundar (2016). Ademais, as tecnologias assistivas mais utilizadas pelos componentes da amostra são: computador, celular, livro digital, lupa eletrônica, leitor de tela e tradutores/dicionários. Destaca-se a utilização intensiva de aplicativos de mensagens instantâneas e outras ferramentas de comunicação disponíveis nos celulares.

Com relação às barreiras para adquirir as tecnologias assistivas, os entrevistados abordaram o fato delas terem um preço elevado, corroborando com a pesquisa de Branham e Kane (2015). Outras dificuldades não identificadas, anteriormente, mas que foram relacionadas pelos participantes na presente pesquisa são: escassez de tecnologias assistivas no Brasil e a falta de disponibilidade de assistência técnica. Quanto a utilização das tecnologias assistivas, as dificuldades apresentadas foram: medo de ser estigmatizada, dificuldade na utilização de celular, problema de compatibilidade entre sistemas, medo de que softwares mais novos não possuam acessibilidade e a dependência das tecnologias assistivas na vida pessoal. Essas barreiras estão em concordância com os apontamentos das pesquisas de Branham e Kane (2015), United Nations (2018) e Wahidin, Waycott e Baker (2018).

O estudo também revelou os impactos da pandemia do COVID-19 observados pelos entrevistados em sua vida cotidiana e laboral. Em relação à vida cotidiana, os participantes apontaram diversos problemas ocasionados pela pandemia, como por exemplo: problemas em não poder fazer suas atividades físicas, o que ocasionou ganho de peso, falta de opção para lazer, impossibilidade de ter contato com os amigos e medo de retornar ao trabalho presencial. Tais resultados corroboram com o estudo de Schur, Ameri e Kruse (2020). No entanto, diversos pontos positivos foram mencionados pelos participantes, por exemplo, não precisar sair na rua, poder trabalhar de casa, aumento na qualidade de vida. Não foi identificado em estudos anteriores pontos positivos na pandemia, apontados por PCDs. Em relação à vida profissional, a maioria achou que o *home office* é um ponto positivo, no entanto, foi unânime que o afastamento social dos colegas de trabalho é um ponto negativo a ser considerado. Por fim, em suma, as PCDs acreditam que no futuro haverá um sistema híbrido, com rodízio de funcionários. Todos desejam permanecer no *home office*, ainda que sem o convívio dos colegas.

5.1 Implicações e recomendações

Os resultados do presente estudo mostram que as barreiras apontadas em estudos anteriores ainda persistem e evidenciam a urgência de ações de diversos *stakeholders* para promover uma sociedade mais inclusiva, em especial, na área contábil-financeira. A começar pelo poder público, governantes das esferas municipal, estadual e federal precisam promover políticas públicas para assegurar a eliminação das barreiras observadas. É imprescindível realizar ações de melhorias nos transportes e nas vias públicas, fiscalizar o cumprimento de normas de acessibilidade tanto nos espaços físicos (prédios públicos e privados) quanto nos espaços virtuais (sites, em especial de órgãos públicos), lançar campanhas de sensibilização em escolas e nos meios de comunicação etc. Destaca-se a necessidade de maior auxílio às PCDs no processo de busca de empregos, estabelecendo redes de apoio efetivas, com sistemas informatizados e ampla divulgação dos serviços disponíveis para as PCDs.

Também sobressai a necessidade de atuação do poder público para assegurar o acesso às tecnologias assistivas, em especial financiando o desenvolvimento local dessas tecnologias e posteriormente viabilizando a disponibilização de forma gratuita ou subsidiada.

Para assegurar a eficácia da legislação que determina cotas para as PCDs é recomendável realizar continuamente a divulgação das leis aplicáveis, ampliar a fiscalização pelos órgãos competentes e estimular o controle social. A área contábil pode contribuir para aumentar a eficácia dessa legislação, por meio de relatórios com informações detalhadas sobre a força de trabalho das organizações, que permitam saber não apenas o quantitativo de PCDs que a organização emprega, mas também informações que tornem possível avaliar qualitativamente a forma de inserção das PCDs, como por exemplo, sua formação e cargo ocupado, analisando interseccionalidades que auxiliam na compreensão das dinâmicas do mercado de trabalho.

As organizações precisam prover oportunidades e valorizações equivalentes para PCDs e pessoas sem deficiência, eliminando barreiras de crescimento profissional às PCDs e ampliando os mecanismos de suporte para que as PCDs se mantenham no mercado de trabalho e se sintam verdadeiramente acolhidas nos espaços laborais. A alta administração deve patrocinar a inclusão das PCDs de forma a engajar todos os colaboradores nesse objetivo. Nos processos de seleção e promoção, o foco deve estar no perfil e nas potencialidades das PCDs. Colegas e profissionais de outras áreas precisam ser orientados em como auxiliar as PCDs no trabalho e eliminar o preconceito. Os depoimentos revelaram muita desconfiança dos gestores, profissionais de RH e colegas de trabalho, sobre as competências das PCDs em realizarem suas

tarefas adequadamente. A área de RH das organizações deve ser capacitada para atuar como promotora do acolhimento em todas as fases do relacionamento das PCDs com a organização: recrutamento, seleção, contratação, integração, desenvolvimento profissional etc. Além disso, as organizações precisam investir nas acomodações e aquisição de tecnologias assistivas demandadas pelas PCDs, definindo critérios claros e transparentes para análise das solicitações.

Os órgãos de classe, como por exemplo, o Conselho Federal de Contabilidade e os Conselhos Regionais de Contabilidade, podem desenvolver políticas e programas de ações específicas para o público com deficiência, buscando conhecer essa população, suas necessidades e expectativas. Os órgãos podem realizar levantamentos por meio de formulários eletrônicos e grupos focais para conhecer melhor esse público e encontrar as melhores soluções para suas dificuldades. Podem também ampliar a divulgação e a realização de programas de sensibilização e informação sobre a inclusão dos profissionais com deficiência.

Cabe as IES desempenhar um papel de agente de mudança social e de facilitadoras da transformação para a edificação de uma sociedade mais justa, atuando no combate às desigualdades sociais que atingem as PCDs profissionais da área contábil-financeira, bem como de outras áreas. As IES devem adotar projetos pedagógicos que contemplem a conscientização e promovam mudanças comportamentais favoráveis à inclusão das PCDs. Além disso, necessitam garantir às PCDs condições de acesso, permanência e conclusão em cursos de graduação e pós-graduação, estimulando o desenvolvimento pleno de suas potencialidades e sua integração com o corpo social da instituição para, desse modo, desenvolver crenças e valores que desmistificam estereótipos e derrubam barreiras atitudinais já no período de formação profissional. Também se recomenda a realização de projetos e eventos de extensão que saiam dos muros da instituição para levar essas informações e ampliar os efeitos da transformação nas comunidades envolvidas, por meio de palestras, jogos educativos, visitas guiadas etc.

Como visto, os resultados apontam a necessidade de aumentar a qualificação profissional das PCDs, o que pode ser feito pelo incentivo à entrada de PCDs nos cursos de graduação e pós-graduação em Ciências Contábeis, Administração e Economia, divulgando oportunidades de carreira junto às escolas de ensino médio e em outros locais. Também podem ser realizados cursos de extensão de curta duração específicos para as PCDs.

No campo das pesquisas científicas, os pesquisadores devem ampliar o número de estudos para entender profundamente as características do processo de inclusão das PCDs no

mercado de trabalho e em outros contextos, identificando estratégias e práticas que contribuam para a eliminação das barreiras impostas às PCDs.

Por último, não se pode deixar de destacar o fato da lei de cotas – Lei 8213/1991 (BRASIL, 1991) ter mais de 30 anos e ainda haver relatos de PCDs que são contratadas apenas visando cumprir a cota estabelecida para a organização. A sociedade como um todo precisa refletir sobre as normas sociais adotadas e repensar as atitudes e comportamentos que discriminam as PCDs, integrando os esforços tomados para amenizar as desigualdades e pavimentando o caminho para inserção das PCDs no mercado de trabalho.

Ao investigar o processo de inclusão de profissionais com deficiências visuais no mercado de trabalho da área contábil-financeira, o presente estudo contribui para a literatura por reunir em um *framework* de análise barreiras, facilitadores e outras variáveis que estavam dispersas em diversos estudos anteriores, além de revelar novas barreiras. A pesquisa contribui para a prática ao fornecer informações sobre as percepções dos profissionais que podem servir de base para a reformulação dos processos organizacionais tanto de organizações públicas quanto privadas. Por último, a contribuição social dessa dissertação é auxiliar a romper com crenças, atitudes e comportamentos desfavoráveis à inclusão das PCDs visuais na sociedade, em especial no mercado de trabalho contábil-financeiro, por meio do combate a desinformação e ao preconceito.

5.2 Limitações e sugestões de estudos futuros

Conforme já relatado no tópico 3.3, a principal limitação deste estudo é o fato de ter utilizado a entrevista semiestruturada, uma vez que, de acordo com Creswell (2010) proporciona informações indiretas, filtradas de acordo com a ótica dos participantes, a presença do pesquisador pode influenciar as informações passadas e nem todos os respondentes são igualmente perceptivos e articulados. Outra limitação é o tamanho da amostra, o que impossibilita a generalização de resultados, além disso, há subcategorias entre as PCDs visuais que não possuem as mesmas dificuldades no trabalho.

Em síntese, sugere-se uma amostra maior para realização de futuras pesquisas sobre a inserção de profissionais com deficiência visual no mercado de trabalho, bem como, no que tange o uso de tecnologias assistivas, possibilitando uma visão mais abrangente do assunto. Inclusão de novas temáticas no questionário utilizado, com o intuito de abranger mais pontos pertinentes ao assunto abordado. Assim como, replicar o estudo para cada subgrupo de PCD visual para explorar mais as dificuldades de cada subgrupo. Outra pesquisa poderia confrontar

o que fazem e o que gostariam de fazer (aspirações) e suas causas. Por fim, efetuar pesquisas com outras classificações de deficiências e com outros públicos, tais como, gestores, colegas sem deficiência, profissionais de RH, conselheiros de órgãos de classe etc.

REFERÊNCIAS

ABREU, Márcia Viana; MORAES, Lucio Flávio Renault. A qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico. **GESTÃO.Org**, v. 10, n. 1, p. 84-104, 2012.

AKOMAYE, Gertrude Aley. **Ct assistive technology for the blind and visually impaired persons**. 2016. 92f Dissertação (Mestrado em tecnologia da informação) – University of Nigeria Nsukka, Nsukka, 2016.

ALCANTARA, F. F. **Deficiência visual e acessibilidade: um estudo fotoetnográfico na universidade federal do espírito santo**. 2018. 138f. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) - Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2018.

ARDUIN, Sarah. A review of the values that underpin the structure of an education system and its approach to disability and inclusion. **Oxford Review of Education**, v. 41, n. 1, p. 105-121, 2015.

ARGYROPOULOS, Vassilios; PAPADIMITRIOU, Vassilios. Examining the Inclusion of People with Visual Disabilities in Workplace: A Greek Case Study. In: **Inclusion, Equity and Access for Individuals with Disabilities**. Palgrave Macmillan, Singapore, 2019. p. 243-262.

ARTHANAT, Sajay; LESNER, Kasey; SUNDAR, Vidya. Uma estrutura de avaliação para medir a usabilidade da Tecnologia Assistiva no local de trabalho: Um estudo de demonstração. **Revista de Reabilitação Vocacional**, v. 44, n. 2, p. 213-226, 2016.

ASHRAF, Md Mahfuz et al. A systematic literature review of the application of information communication technology for visually impaired people. **International Journal of Disability Management**, v. 11, n.6 p. 1 - 18 2016.

AUSTRÁLIAN. **Lei nº 135**, de 05 de novembro de 1992. Disability Discrimination Act. Disponível em: <<https://www.legislation.gov.au/Details/C2018C00125>>. Acesso em: 28 jul. 2019.

BAARS, Renata. Análise sobre a reserva de cargos em empresas privadas para pessoas com deficiência. **Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados**, 2009.

BABU, Rakesh; HEATH, Donald. Mobile assistive technology and the job fit of blind workers. **Journal of Information, Communication and Ethics in Society**, v. 15, n. 2, p. 110-124, 2017.

BAILEY N, Bruyere SM. **Assistive technology, accommodations, and the Americans with Disabilities Act**. Cornell: Cornell University, 2011. Disponível em: <<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/edicollect/1301/>> Acesso: 02 jul. 2019.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. 2016. Reimpressão, São Paulo: Edições 70,2016.

BELL, David; HEITMUELLER, Axel. The Disability Discrimination Act in the UK: Helping or hindering employment among the disabled?. **Journal of health economics**, v. 28, n. 2, p. 465-480, 2009.

BERSCH, Rita. **Introdução à tecnologia assistiva**. Porto Alegre: CEDI, v. 21, 2017.

BEUREN, Ilse Maria; LONGARAY, André Andrade; RAUPP, Fabiano Maury; SOUSA, Marco Aurélio Batista de; COLAUTO, Romualdo Douglas; PORTON, Rosimere Alves de Bona. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BHOWMICK, Alexy; HAZARIKA, Shyamanta M. An insight into assistive technology for the visually impaired and blind people: state-of-the-art and future trends. **Journal on Multimodal User Interfaces**, v. 11, n. 2, p. 149-172, 2017.

BORGES, Wesley Alves. **A percepção dos gestores sobre o processo de inclusão do deficiente visual com baixa visão no trabalho: estudo em uma instituição pública de ensino superior de Belo Horizonte/MG**. 2015. 95f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2015.

BORGNETH, Livia Rangel Lopes et al. Manejo social da deficiência: da exclusão para a inserção social, uma revisão bibliográfica. **A Residência Pediátrica**, v.7, n.2, p. 58 – 64, 2017.

BRANHAM, Stacy M.; KANE, Shaun K. The invisible work of accessibility: how blind employees manage accessibility in mixed-ability workplaces. In: **Proceedings of the 17th International ACM SIGACCESS Conference on Computers & Accessibility**. ACM, 2015. p. 163-171.

BRASIL, **Decreto nº 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. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm > Acesso 01 jul.2019.

BRASIL, **Decreto nº 5.296**, de 2 de dezembro de 2004, Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm >. Acesso: 30 jul. 2019.

BRASIL, **Decreto – Lei nº9.295**, de 27 de maio de 1946, Cria o Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do Contador e do Guarda-livros, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del9295.htm >. Acesso: 07 set. 2022.

BRASIL, **Lei nº 8112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm > Acesso: 13 ago. 2019.

BRASIL, **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de Benefícios da Previdência social e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8213cons.htm > Acesso: 30 jul. 2019.

BRASIL, **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm> Acesso: 15. Mar. 2019.

BRASIL. Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Comitê de Ajudas Técnicas. **Tecnologia Assistiva**. – Brasília: CORDE, 2009.

BRECKE, Tabitha. **An Examination of Academic and Assistive Technology Skills and Employment Outcomes**. 2016. 101f. Thesis (Doctor of Philosophy) – Auburn University, Alabama, 2016.

BURGSTAHLER, Sheryl E.; LADNER, Richard E. Increasing the participation of people with disabilities in computing fields. **Computer**, v. 40, n. 5, p. 94-97, 2007.

CAMPANA, Anderson Rogério. **Análise da qualidade e usabilidade dos softwares leitores de tela visando a acessibilidade tecnológica às pessoas com deficiência visual**. 2017. 141f. Dissertação (Mestrado em Mídia e Tecnologia) – Faculdade de Arquitetura, Artes, e Comunicação, Bauru, 2017.

CAMPOS, José Guilherme Ferraz; VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim; KRUGLIANSKAS, Gil. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, v. 48, n. 3, p. 560-573, 2013.

CAVANAGH, Jillian et al. Supporting workers with disabilities: a scoping review of the role of human resource management in contemporary organizations. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, v. 55, n. 1, p. 6-43, 2017.

CARVALHO MAIA, Andréia Maria; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. **REAd-Revista Eletrônica de Administração**, v. 21, n. 3, p. 689-719, 2015.

CERVO, A.; BERVIAN, P.A.; DA SILVA, R. **Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Pearson, 2007.

COSTA NETO, P. L. O. **Estatística**. São Paulo: Edgard Blücher, 1977.

COSTA, V. B. da; BATISTA, C. P.; TAVARES, E. R. B. Narrativas de sujeitos com deficiência e isolamento social em tempos de pandemia. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 15, n. esp3, p. 2471–2489, 2020.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CRUZ, Daniel Marinho Cezar da et al. O trabalho e a tecnologia assistiva na perspectiva de pessoas com deficiência física. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 26, n. 3, p. 382-389, 2015.

SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; LEITÃO, André Studart; DIAS, Eduardo Rocha. O caminho da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: onde estamos?. **Revista Opinião Jurídica (Fortaleza)**, v. 14, n. 18, p. 13-43, 2016.

DARCY, Simon; TAYLOR, Tracy; GREEN, Jenny. Disability Employment Practice: An Examination of the Australian Human Rights Commission Complaint Cases. **Anais**, p.1-18, 2011.

DARCY, Simon; TAYLOR, Tracy; GREEN, Jenny. 'But I can do the job': examining disability employment practice through human rights complaint cases. **Disability & Society**, v. 31, n. 9, p. 1242-1274, 2016.

DELOITTE & TOUCHE. **Access to Assistive Technology in the European Union**. [Brussels]: European Commission - Directorate-General for Employment and Social Affairs, 2003. Disponível em: < www.acessibilidade.net/at/access_AT_EU.pdf > Acesso: 31 jul. 2019.

DONALDSON, Nadine. **Visually Impaired Individuals' Perspectives on Obtaining and Maintaining Employment**. 2017. 166f. Tese (Doutorado em Filosofia) Walden University, Minnesota, 2017.

DONG, Shengli et al. Barriers in accommodation process among individuals with visual impairments. **Journal of Rehabilitation**, v. 83, n. 2, p. 27 - 35, 2017.

DOSVOX. **O que é o DOSVOX**. Disponível em: < <http://intervox.nce.ufrj.br/dosvox/intro.htm> > Acesso em: 07 set. 2022

DUARTE, R. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v.115, p.139-54, 2002.

DUFF, Angus; FERGUSON, John. Disability and accounting firms: Evidence from the UK. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 18, n. 2, p. 139-157, 2007a.

DUFF, Angus; FERGUSON, John; GILMORE, Karen. Issues concerning the employment and employability of disabled people in UK accounting firms: an analysis of the views of human resource managers as employment gatekeepers. **The British Accounting Review**, v. 39, n. 1, p. 15-38, 2007b.

DUFF, Angus; FERGUSON, John. Disability and the professional accountant: insights from oral histories. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 25, n. 1, p. 71-101, 2011a.

DUFF, Angus; FERGUSON, John. Disability and the socialization of accounting professionals. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 22, n. 4, p. 351-364, 2011b.

FAYE, E. E. **Clinical Low Vision**. 2nd Ed. New York: Little Brown and Company, 1984.

FIALHO, Camila Borges et al. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: RESPONSABILIDADE SOCIAL OU OBRIGAÇÃO LEGAL?. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**. ISSN 2237-1427, v. 7, n. 3, p.43-63 2017.

FORZA, C. Survey research in operations management: a process- based perspective internacional. **Internacional Journal of Operations & Production Management**, v.22, n.2, p.152-194, 2002.

FRENCH, Sally. **Visual impairment and work: experiences of visually impaired people**. 1. ed. New York: Routledge, 2017.

GALVÃO FILHO, Teófilo Alves. A Tecnologia Assistiva: de que se trata. **Conexões: educação, comunicação, inclusão e interculturalidade**, v. 1, n.1, p. 207-235, 2009.

GARCIA OLIVEIRA, Débora et al. Avaliação do perfil socioeconômico, formação profissional e estado de saúde de pessoas com deficiência visual. **Revista Brasileira de Oftalmologia**, v. 76, n. 5, 2017.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. A inclusão das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro em 2000 e 2010–Panorama e mudanças em uma década. **Anais**, p. 1-20, 2012.

GERHARDT, T.E. SILVEIRA, D.T. **Métodos de Pesquisa**. 1 ed. Porto Alegre: editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. 6. reimpr. São Paulo: Atlas, 2014.

GOERTZ, Yvonne HH et al. Factors related to the employment of visually impaired persons: A systematic literature review. **Journal of Visual Impairment & Blindness**, v. 104, n. 7, p. 404-418, 2010.

GONÇALVES, Mariane Eugênia; GARCIA Nelson Luiz dos Santos. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista pensar direito**, v.9, nº 02, p.23 - 42 2018.

GOODING, Caroline. Disability Discrimination Act: from statute to practice. **Critical Social Policy**, v. 20, n. 4, p. 533-549, 2000.

HAEGELE, Justin Anthony; HODGE, Samuel. Disability discourse: Overview and critiques of the medical and social models. **Quest**, v. 68, n. 2, p. 193-206, 2016.

HAKOBYAN, Lilit et al. Mobile assistive technologies for the visually impaired. **Survey of ophthalmology**, v. 58, n. 6, p. 513-528, 2013.

HARPUR, Paul. Naming, blaming and claiming ablism: the lived experiences of lawyers and advocates with disabilities. **Disability & Society**, v. 29, n. 8, p. 1234-1247, 2014.

HARTNETT, Helen P. et al. Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities. **Journal of Vocational Rehabilitation**, v. 34, n. 1, p. 17-23, 2011.

HEATH, Donald et al. Changing employers cognition: personal mobile technology as a workplace enabler for blind and visually impaired workers. **36th Internacional Conference on Information Systems**, Forth Worth, TX, 2015.

HYMAN, Mark H.; TALMAGE, James B.; HEGMANN, Kurt T. Evaluating Covid-19 Injury Claims With a Focus on Workers' Compensation. **Journal of occupational and environmental medicine**, v. 62, n. 9, p. 692-699, 2020.

IBC – INSTITUTO BENJAMIN CONSTANT. **O IBC**. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: < <http://www.ibr.gov.br/o-ibr> >. Acesso em: 05 set. 2019.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. 2010. **Censo demográfico de 2010**. Brasília: IBGE. Disponível em:< <https://cidades.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 12 fev. 2019.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARION, José Carlos. **Introdução à Teoria da Contabilidade**. Para o Nível de Graduação. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

JACKSON, Mary. Models of Disability and Human Rights: Informing the Improvement of Built Environment Accessibility for People with Disability at Neighborhood Scale?. **Laws**, v. 7, n. 1, p. 10 - 31, 2018.

JAKOVLJEVIC, Maria; BUCKLEY, Sheryl Beverley. Assistive technologies in a workplace environment: Barriers for the employment of people with disabilities. **Disability, CBR & Inclusive Development**, v. 22, n. 2, p. 55-78, 2011.

JAMMAERS, Eline; ZANONI, Patrizia; HARDONK, Stefan. Constructing positive identities in ableist workplaces: Disabled employees' discursive practices engaging with the discourse of lower productivity. **Human relations**, v. 69, n. 6, p. 1365-1386, 2016.

JONES, Bernadette et al. " At Risk" and" Vulnerable"! Reflections on Inequities and the Impact of COVID-19 on Disabled People. **New Zealand Journal of Physiotherapy**, v. 48, n. 3, p. 107-116, 2020.

KPMG – Auditores Independentes. **Leading from the front Disability and the role of the Board**. Reino Unido,2018. Disponível em: < <https://home.kpmg/content/dam/kpmg/uk/pdf/2018/05/leading-from-the-frontdisability-and-the-role-of-the-board.pdf> >. Acesso em: 26 jun. 2019.

KRAEMER, Maria Elisabeth Pereira. A educação inclusiva e a contabilidade. **Pensar Contábil**, v. 8, n. 31, 2006.

LESLIE, Mykal J. **Patterns in Allegations of Workplace Discrimination Filed by Americans with Substance Use Disorders under Title I of the Americans with Disabilities Act**. 2018. Tese (Doutorado em Filosofia) -Kent State University College of Education, Health, and Human Services, Kent State University, Ohio, 2018.

LISBOA, L. P. **Ética geral e profissional em contabilidade**. Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

LODH, Suman; NANDY, Monomita. Gender inequality and disabled inclusivity in accounting higher education and the accounting profession during financial crises. **Industry and Higher Education**, v. 31, n. 5, p. 335-347, 2017.

LOPES, Graça Auxiliadora Nobre. **Tecnologias de informação e comunicação (tic): ferramentas como interface inclusiva de estudantes com deficiência visual no ensino superior público de Macapá.** 2017. 94f. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica,2017.

LUNSFORD, Dale L.; DOLISON, Chiquila N. The Roles of Human Resource Development in Developing the Whole Person with Disabilities: A Conceptual Model. **Performance Improvement Quarterly**, v. 31, n. 4, p. 397-418, 2019.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de Marketing foco da Decisão.** 3.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall,2011.

MARCONI, M.A; LAKATOS, E.M. **Técnicas de Pesquisa.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARION, José Carlos. **O Ensino da Contabilidade.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MICROSOFT. **Seeing AI.** Disponível em: < <https://www.microsoft.com/en-us/ai/seeing-ai>>. Acesso em: 14 nov.2019

MAROTO, Michelle Lee; PETTINICCHIO, David; LUKK, Martin. Working Differently or Not at All: COVID-19's Effects on Employment among People with Disabilities and Chronic Health Conditions. **Sociological Perspectives**, p.1-22, 2021.

MAROTO, Michelle; PETTINICCHIO, David. An unequal labor market means that Covid-19 has been especially harmful for vulnerable groups including people with disabilities. **USApp–American Politics and Policy Blog**, p. 1-5, 2020

MOMO, Fernanda da Silva; HABCKOST, Gabriela Saraiva. **Contabilidade: o mercado de trabalho e suas áreas de atuação.** 1.ed. Rio Grande do Sul: SEAD UFRGS 2022.

MOODY, Louise et al. An exploratory study of barriers to inclusion in the European workplace. **Disability and rehabilitation**, v. 39, n. 20, p. 2047-2054, 2016.

MOZZATO, A. R; GRZYBOVSKI, D. Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração: Potencial e Desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 15, n. 4, pp. 731-747, jul./ago. 2011.

NAAMI, Augustina; MFOAFO-M'CARTHY, Magnus. COVID-19: Vulnerabilities of persons with disabilities in Ghana. **African Journal of Social Work**, v. 10, n. 3, p. 9-17, 2020.

NATHAN, Marco J.; BROWN, Jeffrey M. An ecological approach to modeling disability. **Bioethics**, v. 32, n. 9, p. 593-601, 2018.

NIQUE, Walter; LADEIRA, Wagner. **Pesquisa de marketing: uma orientação para o mercado brasileiro.** São Paulo. Atlas, 2014.

NEVES, Susana Patuleia das. **Os custos na deficiência visual em Portugal: estudo exploratório.** 2016.141f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Saúde) - Escola Nacional de Saúde Pública, Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, 2016.

NUNES, Elton Vergara; DANDOLINI, Gertrudes Aparecida; DE SOUZA, João Artur. As tecnologias assistivas e a pessoa cega. **Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação e Biblioteconomia**, v. 9, n. 2, 2014.

OLIVEIRA, M. M. **Como fazer projetos, relatórios, monografias, dissertações e teses**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

ORCAM. **Orcam MyEye**. Disponível em: < <https://www.orcam.com/pt/myeye2/> > Acesso em: 07 set. 2022

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Relatório mundial sobre a deficiência. **São Paulo: SEDPcD**, 2012.

ODD, Joanne. Systemic Workplace Barriers for Academic Librarians with Disabilities. **College & Research Libraries**, v. 80, n. 2, p. 169 - 193, 2019.

PACHECO, Kátia Monteiro De Benedetto; ALVES, Vera Lucia Rodrigues. A história da deficiência, da marginalização à inclusão social: uma mudança de paradigma. **Acta fisiátrica**, v. 14, n. 4, p. 242-248, 2007.

PADUA, Elisabete Matallo Marchesini. **Metodologia da Pesquisa: abordagem teórico-prática**. Campinas: Papyrus, 2007.

PAL, Joyojeet; LAKSHMANAN, Meera. Assistive technology and the employment of people with vision impairments in India. In: **Proceedings of the Fifth International Conference on Information and Communication Technologies and Development**. ACM, 2012. p. 307-317.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; PASSERINO, Liliana Maria. Tecnologia Assistiva e Acessibilidade no Mercado de Trabalho: uma história de desencontros. **Informática na educação: teoria & prática**, v. 15, n. 2, p. 150-161 2012.

PRODUCTIVITY COMMISSION et al. **Review of the disability discrimination act 1992**. University Library of Munich, Germany, 2004.

PUPO, Deise Tallarico; MELO, Amanda Meincke; FERRÉS, Sofia Pérez. Acessibilidade: discurso e prática no cotidiano das bibliotecas. **Campinas: Biblioteca Central César Lattes**, 2006.

RICHARDSON, R. J.; PERES, J. A. de S. **Pesquisa Social: métodos e Técnicas**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RIO DE JANEIRO, **Lei nº 8.406**, de 28 de maio de 2019. Classifica a visão monocular como deficiência visual e dá outras providências Disponível em: < <https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/714733311/lei-8406-19-rio-de-janeiro-rj> > Acesso: 12 jan. 2021.

ROBERTO, Maria Vilma. **O paradigma dos apoios para pessoas com deficiência visual e baixa visão, tecnologia assistiva e emprego apoiado**. 2016. 83f. Dissertação (Mestrado em Oftalmologia e Ciências Visuais) – Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2016.

MARCONI, M.A; LAKATOS, E.M. **Técnicas de Pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SAMPAIO, M.W, et al. **Baixa Visão e Cegueira: os caminhos para a reabilitação, a educação e a inclusão**. 1º ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2009.

SANTOS, Adenir Fonseca. **Uso das tecnologias da informação e comunicação-tic – tecnologia assistiva – sistema inteligente para capacitação e inclusão de pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho – um estudo de caso**. 2018. 169f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Centro Universitário Internacional Uninter, Curitiba, 2018.

SANTOS, José Vitor Palhares et al. Políticas de Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise sobre o caso de Lavras (MG). **Revista Foco**, v. 8, n. 2, p. 04-15, 2016.

SANTOS, Marco Antonio; WECHSLER, Solange Muglia. Análise da produção científica brasileira sobre pessoas com deficiência na última década. **Revista Diálogos E Perspectivas Em Educação Especial**, v. 5, n. 2, p. 133-146, 2018.

SANTOS, Wederson. Deficiência como restrição de participação social: desafios para avaliação a partir da Lei Brasileira de Inclusão. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, p. 3007-3015, 2016.

SATHYASEELAN, S. Assistive Technology and Employability of the Disabled Persons: A Study with Special reference to India. **International Journal for Innovative Research in Multidisciplinary Field**, v.2, n. 12 p. 33 – 44, 2016.

SAUER, Angela L.; PARKS, Andra; HEYN, Patricia C. Assistive technology effects on the employment outcomes for people with cognitive disabilities: a systematic review. **Disability and Rehabilitation: Assistive Technology**, v. 5, n. 6, p. 377-391, 2010.

SCATOLIM, Roberta Lucas et al. Legislação e tecnologias assistivas: aspectos que asseguram a acessibilidade das pessoas com deficiências. **InFor**, v. 2, n. 1, p. 227-248, 2017.

SCHUR, Lisa A.; AMERI, Mason; KRUSE, Douglas. Telework after COVID: a “silver lining” for workers with disabilities?. **Journal of occupational rehabilitation**, v. 30, n. 4, p. 521-536, 2020.

SELLTIZ, C.; WRIGHTMAN, L. S.; COOK, S.W. **Métodos de pesquisa nas relações sociais: medidas na pesquisa social**. 2.ed. São Paulo: EPU, 1987.

SENA, Selma Lúcia Souza. Possíveis contribuições da tecnologia assistiva para a inclusão de pessoas com deficiência visual no trabalho. **Revista Laborativa**, v. 4, n. 2, p. 26-52, 2015.

SENJAM, Suraj S. Impact of COVID-19 pandemic on people living with visual disability. **Indian journal of ophthalmology**, v. 68, n. 7, p. 1367, 2020.

SHAKESPEARE, Tom; NDAGIRE, Florence; SEKETI, Queen E. Triple jeopardy: disabled people and the COVID-19 pandemic. **Lancet (London, England)**, v. 397, p. 1331-1333, 2021.

SHAKESPEARE, T. et al. **Disabled people in Britain and the impact of the COVID-19 pandemic**. Disponível em < https://www.preprints.org/manuscript/202101.0563/v1?utm_source=twitter&utm_medium=cpc&utm_campaign=from > acesso em: 23 jun.2021

SHINOHARA, Kristen; WOBROCK, Jacob O. In the shadow of misperception: assistive technology use and social interactions. In: **Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems**. ACM, 2011. p. 705-714.

SILMAN, Fatoş; YARATAN, Hüseyin; KARANFILLER, Tolgay. Use of assistive technology for teaching-learning and administrative processes for the visually impaired people. **Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education**, v. 13, n. 8, p. 4805-4813, 2017.

SILVA, A. C. R. da. **Metodologia da Pesquisa aplicada à Contabilidade: orientações de estudos, projetos, artigos, relatórios, monografias, dissertações, teses**. 3. ed. São Paulo. Atlas, 2010.

SPRAGUE, Aleta; RAUB, Amy; HEYMANN, Jody. Providing a foundation for decent work and adequate income during health and economic crises: constitutional approaches in 193 countries. **International Journal of Sociology and Social Policy**, 2020.

STENBERG, L. et al. **Provision of assistive technology in the Nordic countries**. 2. ed. Vällingby, Sweden: Nordic Cooperation on Disability Issues (NSH), 2007.

SWEDEN. **Lei 567**, de 05 de junho de 2008. Discrimination act. Disponível em: < https://www.government.se/4a788f/contentassets/6732121a2cb54ee3b21da9c628b6bdc7/over-sattning-diskrimineringslagen_eng.pdf > acesso em: 28 jul. 2019.

SWEDEN. Ministry of Integration and Gender Equality. **New anti-discrimination legislation and a new agency, the equality Ombudsman**. Stockholm. 2009.

TEIXEIRA, Laysse Noleto Balbino. **Acessibilidade do Catálogo em linha para Usuário com Deficiência Visual**. 2018. 233f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

TRIVINÕS, A. N. S. - **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. 1.ed. São Paulo, Atlas, 1987.

UNESCO- Relatório Global UNESCO [livro eletrônico]. **Abrindo novos caminhos para o empoderamento: TIC no acesso à informação e ao conhecimento para as pessoas com deficiência** / UNESCO; [tradução DB Comunicação]. -- São Paulo: Comitê Gestor da Internet no Brasil, 2014.

UE - UNIÃO EUROPEIA. **Adaptações razoáveis para pessoas com deficiência**. 2019. Disponível em < <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1473&langId=pt> >. Acesso em: 20 dez. 2019.

UNITED NATIONS. **Realization of the sustainable development goals by, for and with persons with disabilities**. Department of Economic and Social Affairs, 2018. Disponível em: < <https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2018/12/UN-Flagship-Report-Disability.pdf> >. Acesso em: 30 jun. 2019.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas, Campinas**, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014.

WAHIDIN, Herman; WAYCOTT, Jenny; BAKER, Steven. The challenges in adopting assistive technologies in the workplace for people with visual impairments. In: **Proceedings of the 30th Australian Conference on Computer-Human Interaction**. ACM, 2018. p. 432-442.

WELLICHAN, Danielle da Silva Pinheiro; LINO, Carla Cristine Tescaro Santos. O mercado de trabalho diante da deficiência: estudo de caso de uma repositora de mercadorias surda em uma loja de departamentos. **REVISTA DIÁLOGOS E PERSPECTIVAS EM EDUCAÇÃO ESPECIAL**, v. 6, n. 2, p. 109-126, 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **International classification of functioning, disability and health: ICF**. Geneva: World Health Organization, 2001.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **WHO global disability action plan 2014–2021: better health for all people with disability**. 2015. disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/199544/9789241509619_eng.pdf;jsessionid=A811C2ED3D0BDFA722BCEE4882D1F890?sequence=1>. Acesso:30 de jun.2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems 10th Revision**. 2016. Disponível em: <<https://icd.who.int/browse10/2016/en#/H53-H54>> Acesso em: 28 jul. 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Blindness and vision impairment**. 2018. disponível em: <<https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>>. acesso: 21 de mai. 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **International Classification of Diseases 11th Revision: The global standard for diagnostic health information**. 2019. Disponível em: <https://icd.who.int/en/> Acesso em: 15 jul. 2019.

WOLFFE, Karen E.; AJUWON, Paul M.; KELLY, Stacy M. Working with visual impairment in Nigeria: a qualitative look at employment status. **Journal of Visual Impairment & Blindness**, v. 107, n. 6, p. 425-436, 2013.

YEGANEH, Hamid. Emerging social and business trends associated with the Covid-19 pandemic. **critical perspectives on international business**, v.17 n. 2, pp. 188-209, 2021.

YUAN, Chien Wen et al. Constructing a holistic view of shopping with people with visual impairment: a participatory design approach. **Universal Access in the Information Society**, v. 18, n. 1, p. 127-140, 2019.

ANEXO A - Etiologias da Deficiência Visual

Doença	Descrição
Miopia*	Um erro de refração no qual os raios de luz que entram no olho, paralelos ao eixo óptico, são focalizados na frente da retina quando a acomodação ocular é relaxada. Isso geralmente resulta do fato de o globo ocular ser muito longo da frente para trás, mas pode ser causado por uma córnea excessivamente curva, uma lente com aumento da potência óptica ou ambos.
Hipermetropia*	Um erro de refração no qual os raios de luz que entram no olho, paralelos ao eixo óptico, são focalizados atrás da retina, como resultado do globo ocular ser muito curto da frente para trás. É também chamado de clarividência porque o ponto mais próximo é mais distante do que na emetropia, com igual amplitude de acomodação.
Astigmatismo*	Curvatura desigual das superfícies de refração do olho. Assim, uma fonte pontual de luz não pode ser levada a um ponto focal na retina, mas está espalhada por uma área mais ou menos difusa. Isso resulta do raio de curvatura em um plano sendo maior ou menor que o raio perpendicular a ele.
Presbiopia*	A elasticidade decrescente normal do cristalino que leva à perda de acomodação.
Catarata Congênita	Opacidade parcial ou completa sobre ou na lente ou cápsula de um ou ambos os olhos, prejudicando a visão ou causando cegueira; tipicamente diagnosticado no nascimento.
Degeneração macular	A degeneração macular relacionada à idade (DMRI) é definida como uma doença ocular que leva à perda da visão central em idosos e é caracterizada por danos primários e secundários das células epiteliais pigmentares da retina macular (EPR), resultando na formação de drusas (depósitos abaixo EPR), neovascularização coroidal (NVC) e atrofia de fotorreceptores e camada coreocapilar da coróide.
Glaucoma Congênito	É uma condição durante o início da infância em que o atraso no desenvolvimento e malformação da rede trabecular bloqueia as vias de saída levando a pressão intraocular elevada que causa aumento do globo ocular (Buphthalmus), edema corneano, lesões de Descemet, miopia e dano à óptica nervo, muitas vezes resultando em grave deficiência visual ou cegueira
Retinopatia diabética	Uma condição caracterizada como uma doença da retina (retinopatia) que envolve danos nos pequenos vasos sanguíneos da retina, devidos a níveis de glicose no sangue cronicamente elevados em pessoas com diabetes.
Opacidade da Córnea	Ocorre quando a córnea é marcada por uma variedade de doenças oculares infecciosas e inflamatórias. Estas cicatrizes impedem a passagem da luz através da córnea para a retina e podem fazer com que a córnea que é normalmente transparente pareça branca ou nublada.
Tracoma	Doença causada por uma infecção com as bactérias Gram-negativas <i>Chlamydia trachomatis</i> . Esta doença é caracterizada por uma rugosidade das superfícies internas dos

	olhos, e inflamação que pode levar à vascularização superficial da córnea (pannus) e cicatrizes da conjuntiva. Efeitos a longo prazo incluem cegueira ou outras deficiências visuais. A transmissão é por contato direto ou indireto com os olhos ou com o nariz de um indivíduo infectado.
*São tipos de erros de refração.	

Fonte: adaptado de WHO (2019)

ANEXO B – Descrição das Tecnologias Assistivas para PCD Visual

Tecnologia Assistiva	Descrição
Ampliadores de tela	São softwares que permitem ampliar a tela, imagem, textos, vezes caracteres.
Audiodescrição	Tecnologia que permite às pessoas cegas o acesso aos conteúdos visuais, veiculados por qualquer tipo de mídia através da tradução em palavras de toda informação visual relevante para a compreensão de uma determinada mensagem.
Audiolivro	Gravação em áudio da leitura de um livro feita por uma pessoa designada “ledor”; “leitor” é aquele que acessa a obra para conhecer seu conteúdo.
Braille-Falado	É um sistema portátil de armazenamento e processo de informação cuja entrada de dados se realiza por meio de um teclado Braille de 6 pontos e espaçador, e a sua saída se produz através de uma voz sintetizada. Tem como características mais destacáveis: editor de textos, agenda, cronômetro, calendário e calculadora
Bengala	A chamada bengala branca é a utilizada para a mobilidade da pessoa cega e reconhecimento de objetos e identificação de sua posição.
Calculadoras Científicas falantes	São utilizadas como instrumentos manuais individuais ou como software para PC. As mais usadas são: Audiocal EC-9056-AF e o programa de cálculo Multic.
Caneta para desenho em relevo	Caneta capaz de produzir alto-relevo em papéis e acetato. A caneta para desenho em alto-relevo permite a produção de desenho ao pressioná-la em superfície adequada.
Celular	O celular (incluído neste grupo os smartphones) com leitor de tela oferece diversas ferramentas como relógio com áudio, caderno de notas a partir da voz, agenda de endereços e compromissos, identificador de dinheiro, de cor, de objetos e de linhas de ônibus.
Computador	O computador com leitor de tela permite aos usuários cegos a leitura de textos através de sintetizadores de voz, escrever anotações realizar provas escolares e trabalhos, sem necessidade de domínio da escrita Braille.
Conversor de voz para texto	Software capaz de identificar a voz do usuário, decodificá-la e converter esses sinais em texto escrito.
Daisy	Tecnologia que permite conjugar texto, áudio e imagens para representar conteúdos como livros, artigos etc. O formato daisy permite que o leitor tenha acesso a vários recursos semelhantes aos que ele teria ao ler um livro em papel, como marcador de página, anotações, sublinhados etc.
Detector de luminosidade	Equipamento que tem a função de detectar claridade e tornar a informação disponível em áudio. Alguns equipamentos são capazes de diferenciar entre luz natural e luz artificial.

Escâner comum	Equipamento de uso comum que, junto com um software de reconhecimento de caracteres, transforma textos impressos em textos digitais.
Escâner leitor de texto com voz	Síntese de dois equipamentos: escâner e sintetizador de voz. Este equipamento converte o texto impresso para um texto digital e deste em áudio através de síntese de voz.
Fita métrica relevo	Fita métrica comum, com os números com marcação em alto relevo.
Identificador de cores	Aparelho capaz de identificar as cores de objetos colocados próximos ao aparelho. Existe maior precisão para cores intensas. Algumas versões são capazes de identificar diferentes tonalidades das cores.
Identificador de etiquetas de roupas	Sistema que possibilita a identificação de objetos por meio de um leitor de etiquetas com códigos numéricos inscritos, colocadas em roupas. As etiquetas são fixadas e o usuário grava uma mensagem de voz que permite identificá-la.
Impressora Braille	Equipamento eletrônico que permite a impressão de textos em formato digital no sistema Braille em folhas de papel próprio para esse fim.
Jogos adaptados	O termo jogo adaptado é aplicado a qualquer tipo de esporte em que se fazem as adaptações necessárias para que uma pessoa com deficiência possa participar, tornando os acessíveis.
Leitor óptico	Reconhecedor Óptico de Caracteres (OCR) ou o Reconhecedor Inteligente de Caracteres (ICR) – são programas capazes de interpretar e reconhecer a digitalização de um documento realizado por scanner. Esta digitalização é como se fosse uma fotografia do documento original que um computador pode reconhecer. Destacam entre estes sistemas, como Hardware, o Reading-Edge e o sistema Galileo e, como software, o programa Lee.
Linhas Braille	São periféricos de aplicativo capazes de reproduzir em Braille a informação que aparece no monitor do computador. Conectadas ao computador, permitem às pessoas cegas ou de visão reduzida com baixo resíduo visual fazerem a leitura em Braille sobre a linha do texto situado na tela de qualquer computador que utilize MS-DOS ou Windows. Possui um teclado de funções para configurar a linha, o modo de trabalho, etc.
Livro Digital	São conteúdos digitalizados e está ao alcance das pessoas cegas por meio de software apropriado e um leitor de CD.
Leitor de tela	Software que captura toda e qualquer informação apresentada na tela do computador, celular ou tablet em forma de texto e a transforma em áudio através de um sintetizador de voz, que permite ao usuário cego ouvir todas as informações da tela.
Lupas de Apoio	Têm a mesma função que as lupas manuais, porém, elas ficam apoiadas sobre o objeto ou material que será ampliado. Algumas destas lupas também têm iluminação própria.

Lupa Eletrônica	Consiste na ampliação de textos e imagens por meio de uma microcâmera acoplada a um televisor. A microcâmera é posicionada no material e a sua imagem é ampliada, eletronicamente, no televisor. Podem ser utilizadas com um televisor convencional, ou um monitor, também podem ser usadas para ampliar objetos de longe, como o que um professor escreve no quadro branco da escola, mas já existem lupas eletrônicas portáteis que possuem um televisor menor que também amplia a imagem ou texto e pode ser levadas no bolso.
Lupas Manuais	São utilizadas para ampliar materiais de leitura, imagens, entre outros. Geralmente, possuem um cabo e precisam ser seguradas com as mãos e posicionadas para promover melhor desempenho da visão, por isso, exigem uma boa coordenação motora. Algumas lupas manuais, atualmente, oferecem iluminação própria.
Máquina datilografia Braille	Equipamento mecânico que registra os pontos da escrita Braille em papel. Na máquina datilográfica, os pontos são registrados da esquerda para direita.
Óculos de Aumento	São lentes desenvolvidas para pessoas com baixa visão e são mais fortes que as dos óculos comuns. Podem ser usados para leituras, por exemplo, mas exigem que o material de leitura seja posicionado bem próximo aos óculos.
Prancha de Leitura com Lupa Deslizante	Consiste numa lupa acoplada a uma prancha de forma que ela deslize horizontalmente, suportada por trilhos, para acompanhar a linha do texto que está posicionado na prancha.
PC-Falado	É um computador compatível IBM-XT portátil, com teclado Braille de oito pontos que permite a edição de textos e a gestão de atividades do tipo agenda eletrônica (relógio, calculadora, calendário, terminal de comunicações, etc.). Permite fazer conexão com impressora Braille, de tinta, unidade de disco externa, podendo ser utilizado como sintetizador de voz. Com o sistema operacional MS-DOS, versão 5.0, permite a execução do programa de cálculo “Multical” e outros programas.
Reglete	Dispositivo confeccionado em metal ou plástico, composto por uma placa com frisos ou cavidades circulares e uma régua com retângulos vazados, usada juntamente com o punção, que possui uma ponta metálica com um cabo de madeira, plástico ou metal, que serve para escrita manual em Braille, através de pontos produzidos pela pressão do punção na reglete em papel próprio para este tipo de registro gráfico. Na reglete, os pontos são registrados da direita para a esquerda.
Régua para assinatura	Pequena chapa com formato retangular, feita de metal ou plástico, com um espaço vazado, que serve como guia para assinatura de cheques e outros documentos.
Relógio sonoro	Relógio com sintetizador de voz para informar a hora através de áudio.
Relógio tátil	Relógio com a identificação dos números através de marcas em alto relevo.

Rotuladora Braille	Pequeno equipamento que imprime caracteres Braille sobre uma fita adesiva, que serve para aderir a objetos a fim de facilitar sua identificação.
Soroban	Contador mecânico utilizado por pessoas com deficiência visual, cuja manipulação depende exclusivamente do raciocínio, domínio e destreza do usuário.
Tradutores / dicionários	São instrumentos eletrônicos portáteis que permitem a tradução bidirecional entre os idiomas inglês e espanhol, como o dicionário inglês Franklin e Dicionário Berlitz e o programa Dile.
Teclado adaptado	São teclados adaptados e podem ser encontrados em diversas modalidades, tais como: teclados com teclas maiores, para facilitar a digitação; com pinos metálicos que se levantam formando caracteres sensíveis ao tato. Pode-se usar uma película Braille que é colocada sobre o teclado e que os auxilia na digitação. Entretanto, na maioria das vezes não se utiliza teclados especiais quando o usuário faz a interação com o computador que possui sintetizador de voz.
Terminal Braille	Também conhecido como Linha Braille, consistem num equipamento eletrônico com o formato de régua de células Braille em que os pinos se movem para cima e para baixo representando a linha do texto que está na tela do computador, ao passo que o texto vai sendo lido no computador o terminal Braille faz a representação na régua em Braille.
Telelupa	Consiste numa lupa acoplada a uma prancha de forma que ela deslize horizontalmente, suportada por trilhos, para acompanhar a linha do texto que está
Telescópios Refratores	São chamados telescópios refratores os que são utilizados por pessoas com baixa visão. Consistem em equipamentos usados para ampliação para longe. Existem telescópios com diferentes capacidades de acordo com a necessidade de ampliação, podem ser manuais ou montados em armações.
Touch Memo	Equipamento com formato de uma caneta que permite gravar descrições de objetos em etiquetas especiais que vão coladas a eles. Para identificação do objeto, basta encostar a caneta Touch Memo na etiqueta e ouvir a descrição correspondente gravada previamente.

Fonte: adaptado de (NUNES; DANDOLINI; DE SOUZA, 2014; SANTOS, 2018; TEIXEIRA, 2018)

ANEXO C – Descrição dos aplicativos de tecnologia móvel para PCD Visual

Funções	Descrição	Aplicativo
Reconhecer objeto visualmente	Identificar objetos ao redor, compreender a sua aparência.	TapTapSee, LookTel Recognizer, VizWiz
Detectar Cor	Identificar a cor de um objeto de forma precisa.	Color ID, ColorVisor
Detectar fontes de luz	Identificar fontes de luz, tais como, luz devido a portas abertas, lâmpadas luminosas.	Light Detector
Leitura não eletrônica de texto impresso	Ler texto impresso em papel ou outras superfícies ao redor.	K-NFB Reader, Text Detective, Text Grabber
identificar cédulas monetárias	Identifica valor monetário no papel-moeda.	LookTel Money Reader, TapTapSee
Reconhecimento de localização	Obtém informações geográficas, tais como endereço de rua, pontos de interesse.	Ariadne GPS, BlindSquare, AroundMe
Interpretar códigos de barras, Códigos QR	Identifica os produtos e recupere informações do produto a partir de códigos de barras.	QR Reader, RedLaser, DigitEyes, CamFind
Cria etiquetas de áudio	Cria etiquetas de código QR e associar com arquivos de áudio auto-gravados.	Digit-Eyes
Leia o conteúdo digital	Acessa material de referência online.	Read2Go, Voice Dream Reader, BARD mobile

Fonte: adaptado de (HEATH, 2015)

ANEXO D – Descrição dos ampliadores e leitores de tela

Recursos Digitais	Software	Descrição
Ampliadores de Tela	Desktopzoom	É um ampliador de tela gratuito desenvolvido pela DesktopZoom, possui diversos modos de ampliação, controle de zoom, cores invertidas e alto contraste. Ele indica ao usuário em que parte da tela ele se encontra. É de fácil utilização.
	Lentepro	É um programa de ampliação de tela desenvolvido pelo Projeto DOSVOX do Núcleo de Computação Eletrônica da Universidade Federal do Rio de Janeiro (NCEUFRJ). É um programa simples, amplia em até nove vezes e permite várias alternativas de configuração.
	Lightning Express	É um ampliador gratuito desenvolvido pela Claro Software. É de fácil utilização e amplia em até seis vezes a tela. Possui a opção de alto contraste e opções visuais para o <i>mouse</i> .
	Lupa do Windows	É um recurso apresentado pelo próprio Windows para ampliação de tela, amplia até dezesseis vezes, é leve e não exige recursos do sistema. Além disso, oferece inversão de cores; funções de rastreamento: seguir o ponteiro do <i>mouse</i> , o foco do teclado e o ponto de inserção de texto; e ainda três modos de exibição: tela inteira, lente e ancorado. É desenvolvido pela Microsoft e vem junto com a versão do Windows.
	Magic	É um ampliador de tela desenvolvido pela empresa Freedom Scientific, a mesma do leitor de tela Jaws for Windows. Possui um sintetizador de voz. No entanto, sua utilização deixa o computador lento por exigir boa parte dos recursos do sistema. É um recurso pago.
	Magic Glass	É um ampliador gratuito desenvolvido pela FreeStone Group. Atende a opção de lupa que acompanha o <i>mouse</i> e além de ampliar oferece recursos para aumentar a área de zoom e alto contraste. É de fácil utilização.
	Orca	Além de ampliador, o Orca também funciona como leitor de tela. É desenvolvido pela plataforma Linux. É gratuito e de código aberto. Seu desenvolvedor é o <i>Accessibility Program Office of Sun Microsystems</i> .
	Zoomtext	É desenvolvido pela empresa Ai Squared. Este ampliador de tela oferece além da ampliação as funções para configurar contraste da tela, cores e tamanhos diferentes para o cursor do <i>mouse</i> e ainda um sintetizador de voz. É um recurso pago.
Leitores de Tela	Jaws For Windows	É um leitor de tela desenvolvido para plataforma Windows pela empresa Freedom Scientific. As siglas JAWS são para <i>Job Access With Speech</i> que, em tradução literal, significa Acesso ao Trabalho com Voz. É um programa pago que oferece aos usuários cegos ou com baixa visão acesso às principais funções do Windows como a configuração e personalização do sistema, utilização do pacote Office, utilização de navegadores, entre outras.

	NVDA	<p>É um leitor de tela gratuito e de código aberto, o que significa que é um programa livre de custos, por isso é acessível a qualquer pessoa que quiser utilizá-lo, sua acessibilidade já começa na sua aquisição, diferentemente dos programas pagos que, geralmente, tem um custo alto para grande parte dos usuários com deficiência visual. As siglas NVDA são para Non Visual Desktop Access que, em tradução literal, significa</p> <p>Acesso Não-Visual à Área de Trabalho. O projeto do NVDA foi iniciado pelo australiano Michael Curran, ainda em 2006, e vem se desenvolvendo desde então para melhorias em sua funcionalidade pela NV Access. Para funcionar no computador, este leitor de tela não precisa ser instalado no sistema, ele pode ser utilizado por meio de um pendrive, CD ou disco removível, o que facilita a sua utilização.</p>
	Orca	<p>É um leitor de tela gratuito e de código aberto também, assim como o NVDA. Foi desenvolvido para a plataforma Linux, funcionando no Sistema Operacional Linux. Como descrito anteriormente, ele também pode ser utilizado como um ampliador de tela. É desenvolvido pela empresa Accessibility Program Office of Sun Microsystems.</p>
	Virtual Vision	<p>É um leitor de tela pago, criado em 1998 pela empresa Brasileira MicroPower, desenvolvido no Brasil. Foi criado para a plataforma Windows o que permite que sejam utilizados todos os recursos do computador neste sistema operacional como os editores de texto, de planilhas, navegadores, entre outros.</p>
	Voiceover	<p>É o leitor de tela nativo e exclusivo dos produtos da Apple, como os <i>smartphones</i>, tabletes, computadores, entre outros, ou seja, é um programa integrado ao sistema operacional destes dispositivos, por isso, não é necessária instalação. Assim, o usuário com deficiência visual não precisa de auxílio para fazer as configurações iniciais.</p>

Fonte: adaptado (TEIXEIRA,2018).

APÊNDICE A – Roteiro da entrevista

Parte I – Dados Biográficos

- a) Qual é seu nome completo?
- b) Gênero: masculino ____ feminino ____
- c) Qual sua idade?
- d) Qual seu nível de escolaridade?
- e) Qual sua formação acadêmica?
- f) Quanto tempo de experiência profissional você possui?
- g) Em que organização você trabalha atualmente?
- h) Qual seu cargo ou função na sua organização?
- i) Quanto tempo de trabalho você possui nessa organização?
- j) Qual seu nível de acuidade visual ou percentual de visão?
- k) Sua deficiência visual é congênita ou adquirida?
- l) Qual foi a doença que ocasionou sua deficiência visual?

Parte II – Perguntas relacionadas ao tema: Trabalho

1. Como foi o seu processo de busca do emprego atual e dos anteriores?
2. Você recebeu algum tipo de apoio quando foi procurar emprego? Se sim, de que forma foi esse apoio?
3. Quanto à acessibilidade ao seu local de trabalho, quais os meios de transporte que você utilizada para chegar? Como acontece o seu deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa?
4. Quais são as atividades que você realiza no seu trabalho? Essas atividades são realizadas apenas dentro das dependências da sua empresa, ou você também realiza trabalho externo, por exemplo, visitando clientes?
5. Sua deficiência visual lhe causa alguma dificuldade na realização do seu trabalho? Se sim, Quais?
6. Como você contornou ou lidou com estes problemas ou dificuldades?
7. Quanto a sua mobilidade nas dependências dentro da sua empresa, você encontra alguma dificuldade ao se deslocar? Se, sim, quais?
8. Você acredita que em algum momento não foi escolhido para executar uma tarefa devido a sua deficiência visual? Se, sim, você poderia citar algum exemplo?
9. A organização em que você trabalha propõe palestras/treinamentos para conscientização dos membros da organização sobre inclusão de PCDs?

10. Você solicitou ao seu empregador alguma acomodação ou condição adaptativa no seu ambiente de trabalho? Se sim, quais?
11. Você encontrou dificuldades para solicitar essas acomodações ou condições adaptativas para seu ambiente de trabalho? Se sim, quais?
12. Você acha que o custo para adaptar a empresa é um fator considerado para contratação?
13. Você acredita que seus gestores poderiam ter mudado algo no seu trabalho para tornar a execução de suas tarefas mais fáceis? Se, sim, você poderia dar alguns exemplos?
14. Você vê alguma diferença na questão de política salarial devido a sua deficiência visual?
15. Você recebeu de sua empresa informações sobre seus direitos como pessoa com deficiência visual?
16. Você conhece alguma legislação sobre os direitos das pessoas com deficiência? Se conhece, o que você pensa sobre essas leis?
17. Você acredita que essas legislações a respeito do mercado de trabalho auxiliam efetivamente na inserção dos PCDs visuais nas organizações? Explique por que.
18. Você poderia elencar quais os maiores desafios/barreiras a inclusão de PCDs no seu trabalho?

Parte III – Perguntas relacionadas ao tema: Tecnologias Assistivas

19. Qual foi seu primeiro contato com tecnologias assistivas?
20. Quais dessas tecnologias você conhece, ou usa (no trabalho, fora dele, ou em ambas as situações), por favor, aponte-as:

Legenda: (C) Conhece; (UT) Usa no Trabalho; (UD) Usa no dia a dia; (UA) Usa em ambos

(0) Não conhece / Não Usa

- 1.() Ampliadores de Tela
- 2.() Audiodescrição
- 3.() Audiolivro
- 4.() Bengala Branca
- 5.() Calculadoras científicas falantes
- 6.() Celular
- 7.() Computador
- 8.() Conversor de voz para Texto
- 9.() Escâner Leitor de texto com Voz

- 10.() Impressora Braille
- 11.() Leitor óptico – (OCR)
- 12.() Livro Digital
- 13.() Lupa Eletrônica
- 14.() Lupas Manuais
- 15.() Leitor de Tela
- 16.() Máquina de Datilografia Braille
- 17.() Reglete
- 18.() Régua para assinatura
- 19.() Relógio Sonoro
- 20.() Tradutores / Dicionários

Outras Tecnologias não listadas: _____

- 21. Dentre as tecnologias mencionadas, cite as 5 tecnologias assistivas mais utilizadas por você para realização do seu trabalho?
- 22. Em sua opinião, quais os benefícios na utilização das tecnologias assistivas?
- 23. Você enfrenta dificuldade para adquirir uma ou mais dessas tecnologias assistivas? Se, sim, quais?
- 24. Você enfrentou dificuldade para utilizar uma ou mais dessas tecnologias assistivas? Se, sim, quais?
- 25. Você faz uso de algum aplicativo no seu celular para ajudar a executar atividades no trabalho? Se, sim, quais? Como esses aplicativos lhe auxiliam na execução de suas tarefas do trabalho?
- 26. De uma maneira geral, quais os benefícios da utilização dos smartphones, como tecnologia assistiva?
- 27. Você encontra alguma dificuldade para navegar na internet devido a sites sem acessibilidade?

Parte IV – Perguntas relacionadas ao tema: Covid - 19

- 28. Qual o impacto da pandemia de Covid -19 no seu dia a dia?
- 29. O que mudou na sua rotina de trabalho por causa da pandemia de Covid-19?
- 30. E depois que a pandemia de Covid-19 passar, como você acha que será sua rotina de trabalho?

APÊNDICE B – Carta de Apresentação

Parte I: Apresentação, legitimação e esclarecimento ao participante sobre a entrevista

Prezado (a) Senhor (a),

Meu nome é **Santiago Afonso Balsanulfo**, sou Mestrando em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ e estou desenvolvendo a pesquisa “INSERÇÃO DE PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE E FINANÇAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MERCADO DE TRABALHO E O USO DE TECNOLOGIAS ASSISTIVAS.”, sob a orientação da Prof.^a Dra. **Monica Zaidan Gomes** e coorientação do Prof. Dr. **José Augusto Veiga da Costa Marques**. Esse trabalho tem como propósito a produção de dissertação de mestrado no Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ.

De antemão, asseguramos que os nomes dos entrevistados serão mantidos em sigilo, uma vez que suas respostas não serão identificadas por ocasião da divulgação da pesquisa.

O presente trabalho tem como objetivo descrever a percepção dos profissionais da área contábil-financeira com deficiência visual quanto a inserção no mercado de trabalho, e o emprego das tecnologias assistivas no exercício de sua função. A finalidade desta pesquisa consiste em evidenciar a problemática dos profissionais com deficiência visual que atuam nas áreas contábil ou financeira, descrevendo características da inserção desse profissional no mercado de trabalho e como a tecnologia assistiva poderia facilitar sua vida no ambiente profissional, permitindo que ele se desenvolva cada vez mais.

Para isso, conto com sua participação como entrevistado. Serão necessários em torno de 30 - 40 minutos para que, assim, me sejam fornecidas informações valiosas à elaboração desse trabalho.

Parte II: Obtenção do Consentimento para a realização e gravação da entrevista

O desenvolvimento desse trabalho prevê a colheita de dados através de entrevistas semiestruturadas com profissionais da área contábil-financeira que possuam deficiência visual. Com este propósito solicito a sua colaboração para a realização desta entrevista, assim como para a sua gravação, com a finalidade de poder proceder, posteriormente, à análise de conteúdo, salvaguardando a confidencialidade das informações e a destruição da mesma após a conclusão do estudo.

Caso pretenda conhecer os resultados do estudo, estes serão facultados a pedido após a sua respectiva conclusão.

Antecipadamente, agradecemos a colaboração.

Atenciosamente,

Santiago Afonso Balsanulfo
Mestrando em Ciências Contábeis – PPGCC/UFRJ
san.contabeis@gmail.com

Prof. Dr. José Augusto Veiga da Costa Marques
Coorientador
joselaura@uol.com.br

Prof.^a Dra. Monica Zaidan Gomes
Orientadora
mrossi@facc.ufrj.br

APÊNDICE C – Termo De Consentimento Livre E Esclarecido – TCLE

Prezado (a) Senhor (a)

Esta pesquisa é sobre a Inserção de Profissionais de Contabilidade e Finanças com Deficiência Visual no Mercado de Trabalho e o uso de Tecnologias Assistivas e está sendo desenvolvida por **Santiago Afonso Balsanulfo**, do Curso de Mestrado em Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro, sob a orientação da Prof.^a Dra. **Monica Zaidan Gomes** e coorientação do Prof. Dr. **José Augusto Veiga da Costa Marques**.

O objetivo geral do estudo é descrever a percepção dos profissionais da área contábil-financeira com deficiência visual quanto a inserção no mercado de trabalho, e o emprego das tecnologias assistivas no exercício de sua função. A finalidade deste trabalho consiste em evidenciar a problemática dos profissionais com deficiência visual que atuam na área contábil-financeira, descrevendo características da inserção desse profissional no mercado de trabalho e como a tecnologia assistiva poderia facilitar sua vida no ambiente profissional, permitindo que ele se desenvolva cada vez mais.

Solicitamos a sua colaboração para participar de uma entrevista com o pesquisador, pessoalmente ou por meio do Skype, que deverá durar aproximadamente 30 - 40 minutos, como também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos das áreas de administração, ciências contábeis, educação ou tecnologia e publicar em revista científica nacional e/ou internacional. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo absoluto.

Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e, portanto, o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a fornecer informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pelo pesquisador(a). Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano, nem haverá modificação no relacionamento com o PPGCC/UFRJ. Os pesquisadores estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Assinatura do pesquisador responsável

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Eu, _____, portador(a) do documento de Identidade _____ fui informado(a) dos objetivos do estudo, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar. Portanto, declaro que concordo em participar desse estudo e que os dados obtidos na pesquisa sejam utilizados para fins científicos (divulgação em eventos e publicações) sem que minhas opiniões sejam identificadas, sendo resguardada a confidencialidade das informações prestadas e meus dados pessoais. Recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

_____, ____ de _____ de 2019

Assinatura do participante

Contato com o pesquisador (a) responsável:

Caso necessite de informações adicionais sobre o presente estudo, favor entrar em contato com o pesquisador Santiago Afonso Balsanulfo, ou com o Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis da UFRJ, localizado na Av. Pasteur, 250, sala 250, Urca, Rio de Janeiro, RJ - CEP: 22240-290. e-mail: ppgcc@facc.ufrj.br, telefone: (21)3938-5262.

APÊNDICE D – Carta de agradecimento

Prezado (a) Senhor (a),

Venho por meio desta, manifestar meus sinceros agradecimentos por sua participação e contribuição na coleta de dados para a minha dissertação de mestrado intitulada: “INSERÇÃO DE PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE E FINANÇAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MERCADO DE TRABALHO E O USO DE TECNOLOGIAS ASSISTIVAS”.

É oportuno lembrar que o referido estudo foi desenvolvido junto ao programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ, sob a orientação da Prof.^a Dra. **Monica Zaidan Gomes** e coorientação do Prof. Dr. **José Augusto Veiga da Costa Marques**.

Além disso, mais uma vez, esclareço que todos os dados coletados foram de enorme importância, em virtude de contribuírem para o desenvolvimento, e posterior análise, das problemáticas dos profissionais com deficiência visual que atuam nas áreas contábil ou financeira, retratando o desafio da inserção desse profissional no mercado de trabalho e como a tecnologia assistiva poderia facilitar sua vida no ambiente profissional, permitindo que ele se desenvolva cada vez mais. É válido ressaltar, que será garantido o sigilo quanto as respostas dadas.

Se faz necessário salientar, que ações dessa natureza ajudam para o desenvolvimento da pesquisa em nosso País e determinam o destaque de profissionais comprometidos com o crescimento institucional.

Santiago Afonso Balsanulfo
Mestrando em Ciências Contábeis – PPGCC/UFRJ
san.contabeis@gmail.com