

A IN (EX)CLUSÃO DO DEFICIENTE VISUAL NA QUALIFICAÇÃO E NO MERCADO DE TRABALHO

THE IN(EX)CLUSION OF THE VISUALLY IMPAIRED IN QUALIFICATION AND THE JOB MARKET

Sidney Martins Reis

Secretaria de Educação (SEMED) do Município do Rio de Janeiro

E-mail: sidmreis@gmail.com

RESUMO

O presente estudo de pesquisa tem por finalidade tratar das dificuldades que os deficientes visuais enfrentam ao ingressar na universidade e mercado de trabalho, e mostrar as barreiras por eles enfrentadas e quais as estratégias que utilizam para superar essas dificuldades, pretende-se refletir sobre a inserção da pessoa com deficiência visual no ensino superior e no mercado de trabalho. Será abordada também a falta de preparo das Instituições de Ensino Superior que ainda não sabe lidar com as diversidades, que não possui estrutura suficiente para receber as pessoas com deficiência visual, ainda, pretende-se abordar sobre as dificuldades que os deficientes visuais enfrentam na busca de um emprego, mesmo após a lei de cota. Esse trabalho foi elaborado com o auxílio de doutrinas para corroborar com o tema apresentado. O referencial teórico adotado foi a teoria crítica da sociedade. Será demonstrado que a falta de um currículo escolar adaptado e voltado para a inclusão do deficiente visual e para a acessibilidade do ensino, dificulta o acesso dos deficientes visuais no ensino superior e consequentemente, no mercado de trabalho, gerando assim a sua exclusão e o preconceito.

Palavras-chave: Deficiente visual. Ensino Superior. Mercado de Trabalho. Inclusão.

ABSTRACT

This research study aims to address the difficulties that visually impaired people face when entering university and the labor market, and to show the barriers they face and what strategies they use to overcome these difficulties, it is intended to reflect on the insertion of visually impaired people in higher education and the labor market. It will also be addressed the lack of preparation of Higher Education Institutions that do not yet know how to deal with diversities, that do not have enough structure to receive visually impaired people, yet, it is intended to address the difficulties that visually impaired people face in looking for a job, even after the quota law. This work was prepared with the help of doctrines to corroborate the theme presented. The theoretical framework adopted was the critical theory of society. It will be demonstrated that the lack of a school curriculum adapted and focused on the inclusion of the visually impaired and the accessibility of teaching, makes it difficult for the visually impaired to

access higher education and, consequently, in the labor market, thus generating their exclusion and prejudice .

Keywords: Visually impaired. University education. Job market. Inclusion.

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho é sobre a in(ex)clusão do deficiente visual na qualificação e no mercado de trabalho, após décadas de exclusão, segregação e esquecimento social, as pessoas com deficiência visual vêm buscando seu espaço na educação, no mercado de trabalho, enfim, em toda a sociedade.

Observa-se que no Brasil o processo de inclusão não é de hoje, e se deu de forma lenta. E busca-se nesse trabalho refletir sobre essa problemática, e analisar as barreiras que circundam as pessoas com deficiência.

A inclusão social vai além de criar Leis, se faz necessário criar condições e meios para a melhoria da vida das pessoas com deficiência visual, resguardando a eles o direito a uma vida digna, a um trabalho digno, possibilitando o acesso ao ensino superior e ao mercado de trabalho.

O que se propõe nessa pesquisa embrionária é uma breve análise sobre se realmente promovemos a inclusão dos deficientes visuais, razão pela qual, o objeto de estudo dessa pesquisa é a in(ex)clusão dos deficientes visuais na qualificação e no mercado de trabalho, fazendo uma análise da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, Estatuto do Deficiente e Lei de Cotas.

Considerando a abrangência do tema abordado, o tempo disponível e a deficiência visual, o presente trabalho centralizou seu estudo em três capítulos, sendo que o primeiro capítulo aborda as questões terminológicas e conceitos jurídicos, o segundo capítulo discute sobre a in(ex)clusão do deficiente visual na qualificação, e por fim, o terceiro capítulo explana sobre a in(ex)clusão do deficiente visual no mercado de trabalhando, tendo como pano de fundo o enfretamento das barreiras.

A metodologia utilizada no presente trabalho é de cunho bibliográfico, e de vivência prática, e de fontes interdisciplinares entre as ciências sociais e jurídicas. E por fim, espera-se poder gerar um reflexão sobre a problemática apresentada, e assim poder acrescentar para a academia.

2. DEFICIENTE VISUAL

Antes de adentrarmos propriamente em nosso objeto de estudo (a in(exclusão) do deficiente na qualificação e no mercado de trabalho, se faz necessário compreendermos o termo deficiência visual.

2.1 Deficiência e a pessoa com deficiência

Historicamente, a forma como lidar com as pessoas com deficiência² se dão de forma diferente em cada civilização. Durante muitos anos, as pessoas com deficiência foram excluídas da sociedade, e ficavam no esquecimento social, onde nenhum ou poucos direitos lhes eram garantidos.

As pessoas com deficiências eram tratadas como possuídas por demônios, ora por defeituosas, ou mesmo como pessoas amaldiçoadas. Apenas a partir do século XVI, passaram a receber melhores tratamentos, conforme explica Garcia (2011), no século XVI, foram dados passos decisivos na melhoria do atendimento às pessoas portadoras de deficiência auditiva que, até então, via de regra, eram consideradas como “ineducáveis”, quando não possuídas por maus espíritos.

E, de acordo com Isaías Pessoti (1986), os psicóticos e epiléticos eram considerados possuídos pelo demônio; alguns estados de transe eram aceitos como possessão divina, e os cegos eram reverenciados como videntes, profetas e adivinhos.

Sendo assim, observa-se que as pessoas com deficiências – sejam elas, auditivas, visuais, física ou mental - eram banidas, excluídas da sociedade, ou até mesmo eliminadas do convívio social, pois, acreditava-se que eram amaldiçoadas.

A sociedade passou por grandes transformações, decorrentes de revoluções sociais e econômicas, guerras, e lutas sociais. E como fruto dessas transformações históricas, percebe-se uma certa preocupação em incluir as pessoas com deficiência na sociedade, conquanto, ainda hoje, em pleno século XXI nota-se o preconceito para com as pessoas com deficiência.

Mas, o que é deficiência ou pessoa com deficiência? No tópico a seguir, tentar-se-á explicar a terminologia e o conceito jurídico.

2.2 Terminologia e conceito jurídico

Primeiramente iremos definir a terminologia e o conceito de deficiência e pessoa com deficiência, pois, o atual conceito jurídico que temos é fruto de uma construção histórica, conforme supracitado.

Observa-se que doutrinadores, legisladores, educadores e tantos outros adotavam e alguns ainda adotam alguns eufemismos para qualificar a pessoa com deficiência, utilizando expressões como: “pessoa portadora de necessidade especial”, “pessoas com necessidades especiais”, “pessoa especial”, “pessoa incapaz” e “pessoa portadora de deficiência”. Ademais, não bastasse os eufemismos, há também os nomes pejorativos, e discriminatórios, como por exemplo, “surdinho”, “mudinho”, “ceguinho”, “inválidos”, “aleijadinho”, entre outros.

Ora, mas qual diferença faz para uma pessoa com deficiência a nomenclatura? As expressões acima citadas fazem aumentar ainda mais a exclusão, e a mudança para a nova

² Neste Trabalho utilizaremos a nomenclatura “Pessoa com deficiência” que é a nomenclatura juridicamente utilizada para as pessoas com deficiência; embora pareça repetitivo, não iremos utilizar outra expressão ou nomenclatura, exceto, quando para explicar a evolução histórica, conceitual ou na citação bibliográfica.

nomenclatura é um marco histórico no Brasil, uma vez que veio para desconstruir toda uma ideia de que a pessoa com deficiência é inválida ou anormal.

Cabe destacar que antes da publicação do Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei n. 13.146 de 06 de julho de 2015, o termo utilizado era “pessoas portadoras de deficiência” ou “pessoas portadores de necessidades especiais”. Abre-se aqui um parêntese para fazer uma crítica a essas terminologias, pois a pessoa com deficiência não é um objeto para ser portado, ninguém porta a deficiência. Conforme bem explica a jornalista Maria Isabel da Silva em seu artigo “Porque a Terminologia ‘pessoas com deficiência’?”

Na maioria das vezes, desconhece-se que o uso de determinada terminologia pode reforçar a segregação e a exclusão. Cabe esclarecer que o termo "portadores" implica em algo que se "porta", que é possível se desvencilhar tão logo se queira ou chegue-se a um destino. Remete, ainda, a algo temporário, como portar um talão de cheques, portar um documento ou ser portador de uma doença. A deficiência, na maioria das vezes, é algo permanente, não cabendo o termo "portadores". Além disso, quando se rotula alguém como "portador de deficiência", nota-se que a deficiência passa a ser "a marca" principal da pessoa, em detrimento de sua condição humana (SILVA, p.1).

Conforme falamos acima, a mudança para adotar corretamente o termo pessoa com deficiência é um marco histórico e jurídico em nossa sociedade, pois até a década de 80, em nossa sociedade era utilizado as nomenclaturas “defeituoso”, “aleijado”, “inválido”, “incapaz”. A terminologia deficiência passou a ser utilizada a partir de 1981 em decorrência do Ano Internacional e Década das Pessoas Deficientes, estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU).

A ONU utiliza em seus documentos a expressão “pessoas com deficiência, onde é tida por mais moderna, que segrega menos a exclusão e por ser considerada menos estigmatizante.

Para corroborar com a crítica feita acerca da terminologia “portador de deficiência” ou “portador de necessidades especiais” se faz importante trazer o ensinamento de Romeu Kazumi Sassaki em seu artigo “Terminologia sobre deficiência na era da inclusão”:

A tendência é no sentido de parar de dizer ou escrever a palavra “portadora” (como substantivo e como adjetivo). A condição de ter uma deficiência faz parte da pessoa e esta pessoa não porta sua deficiência. Ela tem uma deficiência. Tanto o verbo “portar” como o substantivo ou o adjetivo “portadora” não se aplicam a uma condição inata ou adquirida que faz parte da pessoa. Por exemplo, não dizemos e nem escrevemos que uma certa pessoa é portadora de olhos verdes ou pele morena. Uma pessoa só porta algo que ela possa não portar, deliberada ou casualmente. Por exemplo, uma pessoa pode portar um guarda-chuva se houver necessidade e deixá-lo em algum lugar por esquecimento ou por assim decidir. Não se pode fazer isto com uma deficiência, é claro (SASSAKI, p.11)

Embora a ONU e outras entidades, e até mesmo parte da sociedade tenha adotado a terminologia pessoa com deficiência, em nossa legislação até meados de 2015 adotava-se o termo “pessoa portadora de deficiência”, apenas com o advento do Estatuto das Pessoas com Deficiência é que passou a ser adotado em nosso meio jurídico a expressão adotada pela ONU, e a melhor aceita, haja vista ser a que menos segrega a pessoa com deficiência.

Quanto ao conceito, destaca-se que inúmeros artigos, trabalhos científicos e até mesmo dispositivos legais no Brasil que tentam conceituar o termo “deficiência”. Trar-se-á aqui alguns desses conceitos, vejamos:

a) Para a ONU: Deficiência é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica (ONU, 1997, p.13).

b) Convenção Sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes (Convenção de 1959 da Organização Internacional do Trabalho – OIT/83 – ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo 129/91): “Pessoa Deficiente” todas aquelas cujas possibilidades de obter a conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada (ARAUJO, 2013, p.25).

c) Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (Decreto n. 3.956/2001): O termo “deficiência” significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social (BRASIL, Decreto, 3.956/01).

d) Decreto Federal 3.298/99: deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano (BRASIL, Decreto 3.298/99, Art. 3º).

Cabe observar que o decreto 3.298/99, traz também o conceito de deficiência permanente e incapacidade. **Deficiência permanente** – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e, **incapacidade** – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (*grifo nosso*) (BRASIL, Decreto 3.298/99, Art. 3º).

e) Estatuto da Pessoa com Deficiência: Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (Brasil, Lei 13.146/15, 2015, art. 2º).

Verifica-se que nos conceitos apresentados acima o conceito de “deficiência” ou “pessoa com deficiência”, vai além do conceito de modelo médico/clínico, ao contrário, tem-se um conceito de modelo social.

Feito essas considerações, passar-se-á para o objeto desta pesquisa, onde foi delimitado para estudar “a in (ex)clusão do deficiente visual na qualificação e no mercado de trabalho”, sendo assim, no tópico a seguir tentar-se-á conceituar o que é o deficiente visual, e posteriormente, far-se-á uma análise de sua inclusão ou não na qualificação e no mercado de trabalho.

2.2.1 Conceito de Deficiente Visual

Para que possamos prosseguir nessa pesquisa, se faz necessário explicar o que é a deficiência visual³. Trar-se-á primeiramente um conceito que consta no site bengala legal, trazido por Antônio João Menescal Conde:

É considerado cego ou de visão subnormal aquele que apresenta desde ausência total de visão até alguma percepção luminosa que possa determinar formas a curtíssima distância. Na medicina duas escalas oftalmológicas ajudam a estabelecer a existência de grupamentos de deficiências visuais: a acuidade visual (ou seja, aquilo que se enxerga a determinada distância) e o campo visual (a amplitude da área alcançada pela visão). O termo deficiência visual não significa, necessariamente, total incapacidade para ver. Na verdade, sob deficiência visual poderemos encontrar pessoas com vários graus de visão residual (Conde, 2012, p.1).

Isso significa dizer, que se considera deficiência visual, uma impossibilidade total ou parcial da capacidade visual, consequência de alterações no globo ocular ou no sistema visual.

Se faz importante destacar que são considerados deficientes visuais a cegueira total e a cegueira parcial (visão subnormal ou visão reduzida).

A cegueira total ou simplesmente AMAUROSE, pressupõe completa perda de visão. A visão é nula, isto é, nem a percepção luminosa está presente. No jargão oftalmológico, usa-se a expressão 'visão zero'. Falamos em 'cegueira parcial' como aquela em que estão os indivíduos apenas capazes de CONTAR DEDOS a curta distância e os que só PERCEBEM VULTOS. o indivíduo é capaz de identificar também a direção de onde provém a luz. Mais próximos da cegueira total, mas ainda considerados com cegueira parcial ou visão subnormal, estão os

³ Tentar-se-á um certo afastamento ao conceituar, haja vista que sou deficiente visual e sendo objeto de pesquisa, procurar-se-á trazer um conceito mais técnico e doutrinário, no entanto, considera-se que trazer minha experiência pessoal e minha percepção de mundo pode acrescentar na presente pesquisa.

indivíduos que só têm PERCEPÇÃO e PROJEÇÃO LUMINOSAS. Nesse caso, há apenas a distinção entre claro e escuro (Conde, 2012, p.1).

Segundo a Organização Mundial da Saúde(OMS) uma pessoa é considerada cega, ou legalmente cego, ou cegueira legal, quando no melhor olho após melhor correção, a visão é igual ou inferior a 20/200 que isso corresponde a 0,1 ou a 10%.

Na medicina, uma pessoa é considerada cega se corresponde a um dos critérios seguintes: a visão corrigida do melhor dos seus olhos é de 20/200 ou menos, isto é, se ela pode ver a 20 pés (6 metros) o que uma pessoa de visão normal pode ver a 200 pés (60 metros), ou se o diâmetro mais largo do seu campo visual subentende um arco não maior de 20 graus, ainda que sua acuidade visual nesse estreito campo possa ser superior a 20/200. Esse campo visual restrito é muitas vezes chamado "visão em túnel" ou "em ponta de alfinete". Nesse contexto, caracteriza-se como indivíduo com visão sub-normal aquele que possui acuidade visual de 6/60 e 18/60 (escala métrica) e/ou um campo visual entre 20 e 50º (Conde, 2012, p.1).

Ainda, na concepção do prof. e Dr. Saulo César Paulino e Silva:

Consideram-se os cegos um grupo pertencente a um conjunto mais amplo de indivíduos possuidores de problemas no órgão da visão, denominados deficientes visuais. Dentre esses, há também aqueles que embora apresentem limitação da percepção visual, a utilizam para a realização de diferentes tarefas e são classificadas como sujeitos com visão residual (PAULINO E SILVA, 2013, p. 2).

No âmbito educacional, de forma pedagógica, determina-se como deficiente visual, aquela pessoa que mesmo possuindo baixa visão ou visão subnormal é indispensável utilizar a instrução do sistema de escrita por pontos em relevo (Braille⁴) ou de algum equipamento eletrônico ou softwares de leitura de textos ou ampliação de textos.

3. A IN(EX)CLUSÃO DO DEFICIENTE VISUAL NA QUALIFICAÇÃO

Historicamente, as pessoas cegas eram consideradas como incapazes, de acordo com Lorimer (2000), desde a antiguidade a cegueira não é de fácil compreensão, e foram sempre considerados como incapazes e dependentes, maltratadas, excluídas e negligenciadas, e em algumas civilizações eram eliminadas.

⁴ O sistema braille foi inventado na França por Louis Braille, um jovem cego, reconhecendo-se o ano de 1825 como o marco dessa importante conquista para a educação e integração dos deficientes visuais na sociedade. O Sistema Braille é um sistema de leitura e escrita tátil que consta de seis pontos em relevo, dispostos em duas colunas de três pontos. Os seis pontos formam o que convencionou-se chamar de "cela Braille" (bengalalegal.com/sbraille).

Não iremos nos ater a fazer uma análise de toda raiz histórica, por não ser esse o objeto de pesquisa, mas se faz necessário trazer algumas informações consideradas importantes para poder compreender a questão da inclusão.

Vivemos em uma sociedade que foi organizada e desenvolvida para favorecer pessoas saudáveis, isso é um fato social. Para Araújo (2013), o mundo é pensado, primeiramente, para indivíduos sem deficiência, as adaptações são uma consequência direta da necessidade.

Embora tenhamos várias campanhas pela inclusão para promover a igualdade social, ainda assim, o preconceito se faz presente em nosso meio. Percebe-se por exemplo, que no Brasil, não são todas as escolas de ensino regular que estão preparadas para ter um aluno com deficiência, e a maioria das empresas brasileiras só contratam pessoas com deficiência por causa da Lei de 8.213/91, especificamente em seu artigo 93 que trata da cotas para as empresas contratarem pessoas com deficiência.

Aqui faremos um questionamento a fim de gerar uma reflexão: Em regra, quem deseja ter filhos, irmãos, netos ou parentes, surdo, cego, mudo etc.? Essa reflexão se encontra presente na obra de Araújo (2013), ao tratar da temática:

Ainda que haja um movimento crescente no caminho da inclusão, na sociedade em que vivemos, em regra, ninguém deseja ter filhos, irmãos ou qualquer outro ente familiar surdo, paraplégico, tetraplégico etc. As próprias atividades sociais (trabalho, lazer, educação, entre outras) são pré-constituídas para não contemplar estas diferenças (ARAÚJO, 2013, p. 38)

Cabe trazer essa reflexão a fim de que possamos compreender o processo de inclusão, pois as vezes temos apenas um olhar teórico e um distanciamento social.

A inclusão é um movimento mundial que visa inserir as pessoas com deficiência no meio social, na vida escolar, profissional, para que as pessoas convivam de forma harmoniosa com as diferenças e saibam respeitar essas diferenças, a sociedade tem feito um grande esforço, mas tem uma certa dificuldade para lidar com a pluralidade de seres humanos e diminuir ou até mesmo eliminar as diferenças, conforme explica Bauman:

A capacidade de conviver com a diferença, sem falar na capacidade de gostar dessa vida e beneficiar-se dela, não é fácil de adquirir e não se faz sozinha. Essa capacidade é uma arte que, como toda a arte, requer estudo e exercício. A incapacidade de enfrentar a pluralidade de seres humanos e a ambivalência de todas as decisões classificatórias, ao contrário, se autoperpetuam e reforçam: quanto mais eficazes a tendência de homogeneidade e o esforço para eliminar a diferença, tanto mais difícil sentir-se à vontade em presença de estranhos, tanto mais ameaçadora a diferença e tanto mais intensa a ansiedade que ele gera. O projeto de esconder-se do impacto enervante da multivocalidade urbana nos abrigos da conformidade, monotonia e repetitividade comunitárias é um projeto que se auto alimenta, mas que está fadado a derrota. (BAUMAN, 2001, p. 135).

O processo de inclusão é um processo de uma faca de dois gumes: se por um lado a sociedade ainda tem dificuldade de lidar com a deficiência, por outro, as pessoas com deficiências também procuram em diversas situações se relacionar com seus iguais (não se pode afirmar que é uma regra, mas é um fato)⁵.

Aqui vamos nos debruçar no estudo sobre a in(exclusão) do deficiente visual na qualificação, em especial, no ensino superior.

3.1 A In(ex)clusão no ensino superior

Inicialmente cabe dizer, que de acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação - LDB (Lei 9.394/96)⁶, os educando com deficiência devem frequentar as escolas regulares, e estas escolas precisam estar adaptadas para receber e incluir os alunos com deficiência. Entretanto, nosso objeto de pesquisa é o ensino superior, logo, não iremos nos aprofundar na educação básica regular.

Quanto ao ensino e aprendizagem no Brasil, pode-se dizer, que em face de toda fato histórico legislativo, o processo de inclusão da pessoa com deficiência no ensino se dividiu em 04 (quatro) fases, quais sejam:

Primeira fase: Exclusão: Onde as pessoas com deficiências eram excluídos e colocados à margem da sociedade, sendo assim, não tinham direito à educação.

Segunda fase: Segregação Institucional: Por ausência de universidades públicas e privadas preparadas e que aceitassem pessoas com deficiência, a maioria dos deficientes não tinham acesso ao ensino superior, e quando tinham, era em decorrência da busca e união dos deficientes e seus familiares.

Terceira fase: Integração: Inserção da pessoa com deficiência no âmbito do ensino superior, por esforço próprio, decorrente de lutas sociais e individuais.

Quarta fase: Inclusão: Em decorrência da LDB, busca-se incluir todas as pessoas com deficiência em sala de aula. Onde a escola, a universidade devem prover estrutura física, tecnológica e material didático adequados para possibilitar de fato a inclusão, devendo, para isso, conforme defende Sassaki (1999, p.17) “se basear sob a inspiração de novos princípios, tais como: Celebração das diferenças; Direito de pertencer; Valorização da sociedade humana; Solidariedade humanitária; Igual importância das minorias; e, Cidadania com qualidade de vida”.

⁵ Vivenciei isso no Instituto Benjamin Constant quando fiz vários cursos, desde o de aprender a lidar com a vida diária, quanto cursos técnicos profissionalizantes, era perceptível que as pessoas ali, procuravam relacionar-se entre si. Inclusive, muitos deficientes visuais têm dificuldade de se relacionar afetivamente com pessoas videntes (não deficiente).

⁶ Art. 4º O dever do Estado com a educação escolar pública será efetivado mediante a garantia de: (...), III - atendimento educacional especializado gratuito aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, transversal a todos os níveis, etapas e modalidades, preferencialmente na rede regular de ensino;

Ainda, deve-se observar o princípio disposto na LDB: Igualdade de Condição para o acesso e permanência na escola (inciso I do art. 3º) e Garantia do direito à educação e aprendizagem ao longo da vida (inciso XIII do art. 3º).

Quanto ao princípio “Garantia do direito à educação e aprendizagem ao longo da vida”, deve-se observar que garantir o direito ao acesso do ensino superior é dar efetividade ao direito à educação e aprendizagem ao longo da vida, que não deve ser restrita ao ensino básico.

O avanço econômico, tecnológico e social, trouxeram várias mudanças na sociedade, e fizeram crescer também a competitividade e o preconceito. É comum que tais mudanças tragam consequências nas relações sociais, gerando conflitos, trazendo novos questionamentos.

Deve-se também ser observado o princípio Constitucional da dignidade da pessoa humana, e todas as pessoas devem ser tratadas de forma digna.

O deficiente visual é um ser humano, como outro qualquer, dotado de direitos e deveres, no entanto, em sua maioria vivem à margem da sociedade, e nem todos tem acesso ao ensino superior, ou por falta de apoio familiar, ou porque as universidades não estão preparadas para receber um aluno deficiente visual. Algumas universidades vêm buscando adaptar sua metodologia de ensino para receber alunos com qualquer tipo de deficiência, mas, mesmo assim não tem sido o suficiente, pois existe uma deficiência no currículo escolar, a metodologia e a plataforma não são acessíveis, e nem adaptadas.

Na sala de aula e laboratórios de práticas dos cursos (quando obrigatório) há ausência, de instrumentos que possibilitem a acessibilidade, a inclusão e a interação dos alunos deficientes visuais com os demais alunos, mesmo o professor tentando promover a inclusão o que ocorre é a exclusão, pois não há um preparo adequado, e o aluno é prejudicado pela negligência que há nas universidades, na verdade, negligência que há no ensino de uma forma em geral.

Ainda, quando há obrigatoriedade de estágio, o aluno deficiente visual, melhor dizendo, o aluno com deficiência, encontra outras barreiras, pois, as empresas não são obrigadas a ter cotas de vagas para estagiário deficiente, logo, a maioria dessas empresas não tem suporte para contratar o estagiário deficiente.

Observa-se que o acesso aos alunos no ensino superior é uma grande superação e um marco histórico, pois, remotamente, os deficientes visuais não tinham acesso nem a escola. Sendo assim, surgem no âmbito acadêmico, uma necessidade de tornar o ensino superior acessível a todos, promover de fato a inclusão, ter um currículo com metodologias acessíveis.

No contexto histórico, a deficiência visual é interpretada muitas vezes como um problema para a sociedade. Nos tempos antigos, por exemplo, encontramos fatos que confirmam esta afirmativa, como expõe Motta:

As pessoas cegas foram sempre consideradas como incapazes, dependentes, maltratadas e negligenciadas, sendo que algumas civilizações chegavam mesmo a eliminá-las. Somente há 200 anos atrás é que a sociedade começou a perceber que as pessoas cegas e com

baixa visão poderiam ser educadas e poderiam viver independentemente (MOTTA, 2001, p. 62).

Em um passado, não muito distante, não havia recursos destinados aos deficientes visuais, os quais tinham que procurar meios para sobreviver apesar das dificuldades. Mas a civilização foi mudando, e estamos em constantes mudanças, e com isso, a sociedade passou a tratar os deficientes visuais como realmente deveriam ser tratados, como seres humanos, dignos de serem tratados como tais.

E na educação também tivemos mudanças, no século XVIII surgem às primeiras escolas específicas para formação dos deficientes visuais, procurando ensinar os cegos a ler, foram inventados alfabetos para percepção tátil, letras gravadas em madeira, fundidas em chumbo e ainda recortadas em papelão, foi quando surgiu o sistema Braille.

Quanto à inserção do aluno deficiente visual no ensino superior, cabe destacar que no Brasil, há uma extensa lista de leis que dispõe sobre a questão da inclusão, temos Leis, Decretos, Portarias, Resoluções e Pareceres. Nossa Constituição Federal de 1988 diz que todos são iguais perante a lei, conforme preceitua o artigo 5º, da mesma forma dispõe a Declaração de Direitos dos Homens, nos itens 1, 2 e 3.

Quando se fala em direito humano, logo se pensa em uma vida digna do ser humano, de forma ampla, onde as pessoas usufruem de todos os direitos.

Ora, sendo assim, todos devem ser tratados da mesma forma, apesar da diversidade existente, onde, o tratamento diferente só deve existir para promover a igualdade e assim fazer valer o princípio da isonomia. Conforme supracitado são muitas as leis que visam à inclusão das pessoas em todos os aspectos da vida social, econômica e política, no entanto, a palavra inclusão só foi aparecer na Constituição Federal de 1988.

Ainda, nossa Constituição garante o acesso à educação, como sendo um direito de todos e um dever do Estado (União, Estado, Distrito Federal e Municípios), cuja promoção será feita com a colaboração da sociedade, tendo por objetivo o pleno desenvolvimento da pessoa, preparando-a para o exercício da cidadania e qualificação para o trabalho (CF/88, art. 205).

Da análise, de todo o contexto histórico, percebe-se, que mesmo após o advento da Constituição Federal de 1988, a sociedade ainda teve dificuldade de aceitar e ver a pessoa com deficiência como um ser humano capaz, a prova disso são os revogados incisos I e II do artigo 3º da Lei 10.406/2002 (Código Civil de 2002), cuja revogação só aconteceu no ano de 2015, com a entrada em vigor da Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), onde em seu artigo 6º afirma que a deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa.

Os direitos dos deficientes visuais no Brasil, ou de uma pessoa com qualquer outra deficiência, são os mesmos de todos os demais brasileiros, uma vez que, todos são iguais perante a lei. Sendo assim, pode-se dizer também, que todos têm direito a educação, lazer, saúde, trabalho, vida. E a educação é um dever do Estado e da família, e para ser promovida

precisa também da colaboração da sociedade, visando o desenvolvimento social, o desenvolvimento da pessoa.

Ressalta-se também, que cabe ao Estado criar políticas públicas para garantir à todos o acesso à educação e promover a inclusão social, conforme disciplina a Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional (título, I, artigos 1º e 3º). A lei garante um tratamento educacional diferenciado para as pessoas com deficiência, pois, o aluno que possui uma deficiência, precisa que as barreiras sejam retiradas, para que possa ter acesso pleno ao ensino, de forma igual, respeitando a sua diferença, e é esse mesmo entendimento auferido do princípio da isonomia, onde todos devem ser tratados de forma igual no limite de suas desigualdades.

Quanto ao ensino superior, cabe destacar que, as exigências das leis sobre acessibilidade no ensino superior constam da portaria n. 1.679, de 2 de dezembro de 1999⁷, assinada pelo ministro Paulo Renato Souza, em seu art. 1º, determina que sejam incluídos nos instrumentos destinados a avaliar as condições de oferta de cursos superiores, para fins de sua autorização e reconhecimento e para fins de credenciamento de instituições de ensino superior, bem como para sua renovação, conforme as normas em vigor, requisitos de acessibilidade de pessoas com deficiência.

No art. 2º da referida portaria, a Secretaria de Educação Superior, com o apoio técnico da Secretaria de Educação Especial, estabelece requisitos, tendo como referência a Norma Brasil 9050, da Associação Brasileira de Normas Técnicas, que trata da Acessibilidade de Pessoas Portadoras de Deficiências e Edificações, Espaço, Mobiliário e Equipamentos Urbanos.

No artigo supra da referida portaria, em seu parágrafo único traz os requisitos que as instituições de ensino superior devem contemplar minimamente, de acordo com cada tipo de deficiência⁸.

Para alunos com deficiência visual a lei exige compromisso formal da instituição de proporcionar sala de apoio, caso seja solicitada, desde o acesso até a conclusão do curso. Esta sala deve conter: Máquina de datilografia braille, impressora braille acoplada a computador, sistema de síntese de voz; Gravador e fotocopiadora que amplie textos; Plano de aquisição gradual de acervo bibliográfico em fitas de áudio; Software de ampliação de tela; **Equipamento para ampliação de textos para atendimento a aluno com visão subnormal** (grifo nosso); Lupas, régua de leitura; Scanner acoplado a um computador e Plano de aquisição gradual de acervo bibliográfico dos conteúdos básicos em Braille.

Analisando esta norma, percebe-se que a maioria das instituições de ensino superior não cumprem a lei, e não estão preparadas para receber um aluno deficiente visual⁹, por isso o deficiente visual ao entrar em uma sala de ensino superior se sente um peixe fora d'água.

⁷ A Portaria 1.679 de 2 de dezembro de 1999, dispõe sobre requisitos de acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências, para instruir os processos de autorização e de reconhecimento de cursos, e de credenciamento de instituições.

⁸ Ver os requisitos completos no site http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/c1_1679.pdf.

⁹ Falo com propriedade, uma vez que durante todos os cursos de graduação e pós graduação que fiz, tive dificuldade em ter acesso ao material didático, onde as vezes o próprio educador colocava barreiras, nunca consegui utilizar o laboratório de informática, para fazer prova de matérias online era muita dificuldade, inclusive, cita-se como exemplo, a elaboração e entrega desse TCC, onde não me foi concedido prazo extra para entrega, e é um direito que tenho, haja vista, que um aluno com deficiência visual não consegue ler e escrever com a mesma

Cabe lembrar que os aparatos legais, por si só, não garantem a efetividade da inclusão, sendo, dessa forma, necessária mobilização por parte das instâncias competentes, no sentido de sensibilizar a comunidade acadêmica em direção ao cumprimento do que a legislação propõe, além de conscientizar alunos, professores e demais membros da universidade acerca das diferenças, de modo a possibilitar a integração do aluno com deficiência.

Para corroborar com o entendimento acima exposto, cabe dizer que há pesquisas científicas a fim de compreender como se dá a inclusão do deficiente nas IES (Instituições de Ensino Superior), dentre elas, destaca-se a pesquisa de Baptaglin e Souza (2012, p.2), onde expõe:

[...] dentro das instituições de ensino, somado à apreensão com o compromisso moral da formação humana dos estudantes para o desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária está a tensão relacionada às demandas cada vez mais complexas dos estudantes quanto às NEEs, as quais desafiam os docentes convidando-os a refletir sobre a aprendizagem da docência e buscar alternativas novas de aprendizagem (Baptaglin e Souza, 2012, p. 2).

Quando fala-se em inclusão da pessoa com deficiência visual no ensino superior, espera-se gerar um reflexão, a fim de que, sejam observados alguns aspectos em relação a inclusão da pessoa com deficiência visual ou outra deficiência (mas frisamos a deficiência visual por ser nosso objeto de estudo), a fim de evitar que seja cometido a discriminação, ou seja, que ao invés de incluir não se exclua, nesse sentido Bonilha (2013) destaca a observância dos seguintes aspectos da inclusão da pessoa com deficiência no âmbito acadêmico, vejamos:

Quadro 1: Aspectos a serem considerados à inclusão no Ensino Superior

DA INCLUSÃO NO ENSINO SUPERIOR
a) a inclusão no ensino superior passa pelo respeito incondicional à escolha do aluno por um determinado curso. Todo aluno, independentemente da sua condição, é livre para escolher o curso de graduação que queira fazer e é responsável pelas consequências desta escolha. Um aluno cego, por exemplo, não pode ser impedido de cursar Artes Visuais, Cinema, Engenharia, Educação Física, Medicina, ou qualquer outra Graduação em que, aos olhos de quem enxerga, ele teria um êxito improvável. b) os alunos com deficiência devem ter condições de ingresso e permanência na universidade, devendo ser a eles garantidos os meios de pleno acesso ao conhecimento, em equiparação de oportunidades com os demais alunos. Cabe ao estudante com

agilidade que um aluno vidente (que enxerga), o tempo extra deveria ser concedido independente de requerimento, pois desde minha matrícula a universidade sabe que sou deficiente e inclusive foi exigida documentação para comprovar a deficiência, o que foi cumprido. Nunca me foi entregue o material didático impresso de forma ampliada, meus colegas receberam os livros didáticos e tiveram acesso a todo material, e quanto à mim, sempre tive que pedir em todos os períodos para ser enviado por e-mail em forma de word, a fim de que eu pudesse pedir para terceiros ampliar e assim mandar imprimir, inclusive, já recebi provas não ampliadas, que tiveram que ser ampliadas no dia e horário da prova.

deficiência demandar pelos recursos de acessibilidade de que ele necessita, e cabe à universidade prover estes recursos.

- c) a inclusão no ensino superior é papel de toda a comunidade acadêmica e não só de alguns professores mais engajados ou de alguns núcleos de apoio. Toda a universidade, incluindo sua esfera administrativa, docente e discente, tem responsabilidades neste processo, e deve atuar de modo alinhado, rompendo todas as barreiras atitudinais que o entrem.

Fonte: Bonilha (2013), (adaptado).

Nesse sentido, infere-se, como já falado no parágrafo anterior, que a responsabilidade pela inclusão do aluno com deficiência é de todo corpo acadêmico, desde a gestão da Instituição do ensino até o profissional administrativo e operacional e principalmente do professor.

A inserção das pessoas com deficiência visual na educação superior, no contexto atual, ainda é pouca problematizada. Tal fato, também se faz pertinente esclarecer, que foram historicamente construídos, e que as pessoas com deficiência visual, sempre foram alvos de estereótipos, preconceitos e discriminação.

Entende-se que a universidade é um campo de pesquisa, local de aprendizado e de crescimento pessoal, acadêmico e profissional, desta forma o deficiente visual também faz parte desse conjunto de evolução. Incluir não significa limitar o ensino e sim expandir, fazer com que a aula seja acessível à todos, a fim de possibilitar não apenas o acesso do deficiente visual no ensino superior, mas principalmente a sua permanência e conclusão do curso.

Nesse sentido, Silva e Rodrigues, esclarecem:

Pensando a atualidade, dois princípios são básicos para se refletir sobre as questões relativas ao acesso e a permanência com sucesso de pessoas em condição de deficiência no Ensino superior: o de universalização e o de democratização. Estes princípios estão contemplados nas leis do país. A lei traz em seu bojo a questão do universal e dos valores coletivos consolidados pelo desejo social, político e econômico de grupos organizados socialmente. Assim, legalmente o direito à educação, à saúde e à moradia são garantias constitucionais de todos os cidadãos brasileiros, portanto, atendem ao princípio da universalidade (Silva e Rodrigues, 2009, p.3).

Compreende-se assim, para que de fato ocorra de forma efetiva a inclusão no ensino superior, se faz necessário o respeito aos princípios básicos (universalização e democratização). As Instituições de Ensino Superior, precisam voltar seus esforços e buscar meios de acessibilidade física e curricular à fim de possibilitar o acesso e a permanência do aluno deficiente visual no curso por ele escolhido.

Para que a inclusão seja possível, também cabe ao professor uma postura de mediador, pesquisador e motivador, colaborando para o reconhecimento e aceitação da diversidade,

sendo de suma importância, portanto, que esse profissional esteja preparado para enfrentar os entraves provenientes da experiência com grupos diferentes e propor soluções que garantam oportunidades iguais, de modo que o aluno com deficiência, assim como os demais, venha a participar ativamente no processo de aprendizagem (Santos, 2005).

E, por sua vez, Bourdieu (2005, p. 13), em seu livro *Escritos de Educação*, e dedicado à sociologia da educação, ao se referir ao processo de exclusão como um processo “insensível”, uma exclusão “despercebida” afirma que: “A escola segue, pois excluindo, mas hoje ela o faz de modo bem mais dissimulado, conservando em seu interior os excluídos, postergando sua eliminação, e reservando a eles os setores escolares mais desvalorizados”.

Nota-se, que na prática, ainda encontramos dentro das universidades comportamentos de exclusão, mesmo que de forma mais sutil. Sendo assim, a universidade que deveria ser espaço de inclusão, ao não cumprir as determinações legais e ao não ter um olhar social, segrega ainda mais o aluno com deficiência. Vale lembrar, que promover a inclusão não é fazer da sala de aula um depósito de pessoas “doentes”. Segundo Jerusalinsky:

A escola não é socialmente um depósito como o hospital psiquiátrico, a escola é um lugar para entrar e sair, é um lugar de trânsito. (...) a escola é uma instituição normal da sociedade, por onde circula, em certa proporção a normalidade social. Portanto, alguém que frequente a escola se sente, (...) mais reconhecido socialmente do que aquele que não frequenta. (...) muitos de nossos psicóticos púberes ou adolescentes reclamam que querem ir para a escola com seus irmãos, precisamente porque isso funcionaria para eles como signo de reconhecimento de serem capazes de circular, numa certa proporção, pela norma social. (...) (Jerusalinsky, 1997, p.36).

Por isso, se faz importante trazer essa reflexão, a pessoa com deficiência tem o direito de ter acesso à educação, desde a educação básica até o ensino superior, e pós graduação *stricto sensu*, pois, é um ser humano dotado de direitos. E garantir esse direito é proporcionar o acesso à qualificação, inclusive qualificação profissional. A educação é a base para que a pessoa seja inserida no mercado de trabalho, para que alcance crescimento pessoal e profissional.

Se faz necessário reconhecer que as ações para a inclusão precisam ser baseadas em ações que gerem resultados eficazes, as Instituições de Ensino Superior não devem se preocupar apenas na adequação do espaço físico, é imprescindível fazer a adequação curricular, do material didático, dos equipamentos de informática e principalmente, na preparação e formação do corpo docente, para que este saiba lidar com o aluno deficiente, a fim, de que de fato possa promover a igualdade e inclusão, de tal forma que o aluno não se sinta excluído, o aluno com deficiência precisa se sentir parte do corpo acadêmico, e é um dever social e legal das universidades eliminar as barreiras.

No tópico a seguir será tratado da in(ex)clusão do deficiente visual no mercado de trabalho.

4. A IN(EX)CLUSÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO:

Você já ouviu o termo “o trabalho dignifica o homem”? Esse termo é muito utilizado por maior parte da sociedade a fim de justificar a necessidade e a importância de trabalhar, e de se dizer: tenho um profissão. Inclusive o art. 170 da CF/88 dispõe que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna (...)”.

Em pleno século XXI, com todo o amparo Constitucional e Legal para a inclusão do deficiente no mercado de trabalho (cabe lembrar que deficiente é um ser humano), ainda se nega trabalho às pessoas com deficiências, e conforme nos ensina Araújo:

Mesmo nos dias atuais, apesar de um movimento crescente no caminho da inclusão, ainda se nega oportunidade de trabalho às pessoas por motivo de suas deficiência, embora já esteja demonstrado que, com adequados serviços de avaliação e capacitação, portadores de deficiência podem desempenhar uma imensa quantidade de tarefas profissionais (Araújo, 2013, p. 61).

Se faz necessário desconstruir a crença infundada de muitos empregadores, qual seja, que a deficiência atinge todas as funções do ser humano, o que já foi provado e comprovado que não.

A inclusão do deficiente no mercado de trabalho perpassa pela ideia de responsabilidade empresarial, onde as empresas devem ter a consciência que a Lei de Cota (Lei 8.213/91 e Decreto Federal 3.298/99) tem por objetivo fazer com que as empresas cumpram seu papel social, que vai além da responsabilidade interna (empregados), abrange também a externa (fornecedores, consumidores, meio ambiente, enfim a sociedade em geral. Segundo Felix (2003), a responsabilidade social das empresas está dividida em interna e externa. A primeira se refere à responsabilidade social interna, cujos fatores principais são: a gestão de recursos humanos e a gestão dos recursos naturais. A externa, por sua vez, vai além da relação da empresa com seus empregados e insumos de produção, atinge também a relação da empresa com seus fornecedores, consumidores, comunidade e meio ambiente.

A fim de compreendermos esse processo de inclusão do deficiente visual no mercado de trabalho, passaremos a fazer uma breve análise sobre as leis trabalhistas/previdenciárias que tratam da política de inclusão.

4.1 As atuais políticas de inclusão no mercado de trabalho

O mundo se modificou, principalmente pós-guerras e com o advento da globalização, impactando nos fatores políticos, sociais e econômico, causando uma grande transformação, inclusive tonando as pessoas com deficiência visíveis, onde, surgiu a preocupação de garantir direitos aos deficientes.

Como forma de gerar a igualdade de todos, temos documentos e normas internacionais que visam promover a igualdade e oportunidade para todos sem nenhuma discriminação, e todos esses documentos internacionais se inspiram na Declaração Universal dos Direitos Humanos de (DUDH) , onde a Assembleia Geral proclamou:

“A presente Declaração Universal dos Direitos Humanos como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, com o objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade, tendo sempre em mente esta Declaração, se esforce, através do ensino e da educação, por promover o respeito a esses direitos e liberdades, e, pela adoção de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, por assegurar o seu reconhecimento e a sua observância universais e efetivos, tanto entre os povos dos próprios Estados-Membros, quanto entre os povos dos territórios sob sua jurisdição.” Em especial, destacamos o artigo sétimo, que salienta a questão da igualdade de oportunidade para todos: “Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação” (<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>).

A DUDH é um marco em nossa humanidade, cabe aqui destacar o seu artigo sétimo:

Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação. (<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>)

E nesse mesmo sentido, nossa Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º traz como fundamento da República Federativa do Brasil, entre outros, a dignidade da pessoa humana (inciso III), os valores sociais do trabalho e de livre iniciativa (inciso IV), e em seu artigo 3º dispõe que constituem fundamentos da República Federativa do Brasil, construir uma sociedade livre, justa e solidária (inciso I), erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (inciso II), e em seu artigo 4º disciplina que a nas relações internacionais a República Federativa do Brasil rege-se pelos princípios, entre outros, da prevalência dos direitos humanos (inciso II), e ainda, traz em seu artigo 5º como direitos e garantias fundamentais, que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...)”, e ao disciplinar sobre os direitos sociais, em seu artigo 7º dispõe que são direitos sociais dos trabalhadores, a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (XXXI).

Logo, infere-se que o Legislador brasileiro teve a preocupação de estar em consonância as diretrizes internacionais, a fim de promover uma sociedade igualitária.

Quanto ao direito ao trabalho justo, igualitário e sem qualquer discriminação, como forma de se garantir tal preceito, é que em 1990, a Lei 8.112 de 11 de dezembro, disciplinou em seu artigo 5º sobre a reserva de vagas dos concursos públicos em 20% destinadas aos deficientes, vejamos:

De acordo com o referido dispositivo legal, as pessoas com deficiências, quando aprovadas em concurso tem preferência ante aos demais. Mas cabe aqui destacar, que mesmo diante dessa previsão legal, alguns órgãos, quando lançam o edital para preenchimento de vagas, trazem regras preconceituosas, que criam barreiras que ferem a Constituição Federal e a Lei 8.112/90, cita-se como exemplo um caso concreto, vejamos: Recentemente, no ano de 2019, o Município do Rio de Janeiro abriu vagas para professor de ensino fundamental – anos iniciais (edital de 20 de março de 2019)¹⁰, nas vagas destinadas as pessoas com deficiência o edital traz a seguinte regra:

1. Ficam reservadas, no presente certame, 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas para pessoas com deficiência, desde que comprovada a deficiência e a devida compatibilidade com as atividades do emprego, em conformidade com o disposto na Lei Municipal nº 645 de 05/11/84 e no Decreto Municipal nº 5.890 de 16/06/86, na Lei Municipal nº 2.111 de 10/01/94, Lei Municipal nº 4.950 de 02/12/08 e Lei Municipal nº 6.132 de 15/03/2017;
- 8.3 Constatada pela CVL/SUBSC/CTPM a necessidade de avaliação da capacidade laborativa do candidato pela Junta de Especialistas, o referido órgão informará à Coordenadoria Técnica de Concursos, Admissão e Acumulação da Coordenadoria Geral de Recursos Humanos da Subsecretaria de Serviços Compartilhados da Secretaria Municipal da Casa Civil, para as providências pertinentes;
- 8.4 A Junta de Especialistas emitirá laudo fundamentado, declarando a compatibilidade ou não da deficiência com as atribuições do cargo a ser ocupado;
- 8.5 O candidato, cuja deficiência seja considerada pela Junta de Especialistas, incompatível com o regular exercício das atividades do cargo, será eliminado do certame.

Percebe-se que alguns órgãos da administração pública direta, criam regras discriminatórias, ao achar que pessoas com deficiência que passam em concurso público - que por si só já prova a competência e preparação do candidato – não podem assumir determinados cargos.

Dito isto, passaremos a analisar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho nas empresas privadas. Quanto ao trabalho em empresa privada, cabe destacar o art. 93 da Lei n. 8.213/91 e art. 36 do Decreto Federal 3.298/99, que dispõe que empresas que possuem 100 (cem) ou mais empregados estão obrigadas a preencher em 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, nas seguintes proporções: 2% até 200 empregados; 3% de 201 a 500 empregados; 4% de 501 a 1.000 empregados, e, 5% de 1.001 empregados em diante.

¹⁰ <https://www.rio.rj.gov.br/web/portaldeconcursos/exibeconteudo?id=9658219>. Explica-se que referido exemplo foi escolhido, haja vista que participei do certame, e fui submetido a avaliação de capacidade laborativa, por uma junta médica e de profissionais, os quais avaliaram se eu tinha ou não condições de assumir o cargo em razão de minha deficiência, embora eu tenha sido aprovado pela junta, considero a prática inconstitucional.

Apesar de no Brasil este direito estar garantido em Lei, inclusive com imposição de penalidades em caso de descumprimento, o que se vê, são empresas descumprindo tal preceito legal, ainda, quando contratam, o fazem para cargos não compatíveis com a capacidade da pessoa com deficiência, pagando salários inferiores ao demais profissionais, desrespeitando totalmente a Constituição Federal.

Em 2015, por força da Lei 13.146/2015 para a reserva de cargos será considerada a contratação direta de pessoas com deficiência, estando excluídos o aprendiz com deficiência, isso significa dizer que a contratação de aprendiz com deficiência não entra para a “equação” da cota.

As penalidades que podem ser aplicadas em caso de descumprimento do art. 93 da Lei 8.213/91, são: multas (at. 133 da referida lei), além de procedimentos administrativos previstos nos arts. 13, 14 e 15 da Resolução n. 20 de 2001, como por exemplo, Intervenção do Núcleo de Promoção da igualdade de Oportunidade e Combate à Discriminação; celebração de Termo de Compromisso, além do TAC (termo de ajustamento de conduta).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu art. 428, ao tratar do contrato de aprendizagem que não poderá ser estipulado por mais de 2 anos, traz a exceção quanto ao aprendiz deficiente, cujo contrato não precisa estipular esse termo (§ 3º do art. 428 da CLT).

Nesse mesmo sentido, a Lei 11.788/2008 que trata do contrato de estágio, disciplina em seu art. 11 que o contrato de estágio não pode exceder 2 anos, exceto para estagiário com deficiência.

Verifica assim, uma preocupação do legislador em proteger o trabalhador deficiente, a fim de possibilitar uma maior inclusão no mercado de trabalho.

Percebe-se assim, conforme expõe Araújo (2013, p. 66) que todas estas garantias legais não coíbem práticas, como as de se alocar todos os trabalhadores com deficiência em um único setor da empresa, ou a contratação de trabalhadores com deficiência “mais leves”, em detrimento daqueles com maiores limitações.

Com o intuito de combater essas práticas discriminatórias e possibilitar uma garantia jurídica na efetivação da norma ao trabalhadores com deficiência, temos a Lei. 7.853/89, que prevê em seu art. 8º, III, que constitui crime punível em reclusão de 1 a 4 anos, negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.

De acordo com Araújo (2013, p. 90), a finalidade constitui-se em sancionar criminalmente o preconceito e a discriminação da pessoa portadora de deficiência na distribuição de oportunidades de emprego ou trabalho.

Cabe aqui fazer uma pequena observação quanto a diferença de emprego e trabalho, onde para constituição do vínculo empregatício se faz necessário a presença dos requisitos: subordinação, habitualidade (ou continuidade) onerosidade, pessoalidade, pessoa física e alteridade (o risco do negócio é do empregador), e por sua vez, trabalho é a ausência de uns dos requisitos acima, ou seja, ficam compreendidas as demais formas de prestação de serviço.

Logo, verifica-se que na Lei 7.853, o núcleo jurídico a ser tutelado é a pessoa com deficiência, ou seja, pune-se aquele que negar emprego ou trabalho a alguém em razão de sua deficiência.

São muitas as barreiras que os empregados com deficiência encontram, no item a seguir de forma bem sintética pretende-se expor algumas dessas barreiras, cabe aqui destacar, que são barreiras criadas e impostas pela sociedade e não pela pessoa com deficiência.

4.1.1 As Barreiras Que Impedem A Inclusão Do Deficiente Visual

Primeiro se faz necessário explicar e tentar conceituar o que são barreiras, e não há melhor conceito do que aquele trazido pelo art. 3º, inciso IV da Lei 13.146/2015, o qual dispõe que:

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

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

Quanto a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, e ao cumprimento da lei de cota, destacaremos as seguintes barreiras:

Quadro 2: Barreiras a serem consideradas para a inclusão

BARREIRAS PARA A INCLUSÃO
a) Falta de Fiscalização; se intensifica-se a fiscalização para cumprir e se fazer cumprir a Lei, teríamos aumento nos postos de trabalho para a pessoa com deficiência; b) Falta de estímulo econômico; é uma das barreiras que mais dificultam a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho; c) Dificuldade de preenchimento; argumento utilizado pelas empresas (barreira atitudinal), para justificar o baixo índice de cumprimento das cotas; d) Baixo nível de qualificação; argumento também utilizado pelas empresas, o que não

- procede e precisa ser desmistificado;
- e) Recusa ao contratar; estritamente ligado a falta de fiscalização e aos preconceitos ligados aos itens “c” e “d”;
 - f) Processos seletivos; que criam estereótipos para contratar pessoas com deficiência, dando preferência para as pessoas com deficiência leves, e oferecendo baixos salários;
 - g) Contratação para simples cumprimento da Lei; onde os deficientes são “meros vasos de plantas”, as empresas não acreditam na capacidade das pessoas com deficiência.
 - h) Locomoção; a falta de investimento em mobilidade urbana acessível, dificulta a locomoção dos deficientes visuais.

Conforme bem posto no site do IBC (Instituto Benjamin Constant), as empresas desconhecem as diversas atividades possíveis de serem realizadas pelo deficiente, receiam dificuldades de integração com o grupo de trabalho, temem a ocorrência de acidentes e preocupam-se com o custo de adaptações e aquisição de equipamentos especiais.

Frisa-se que a falta de qualificação profissional alegado por muitas empresas, decorre em razão da falta de estímulo econômico, ocasionada pela ausência de ações voltadas para a preparação profissional dos deficientes, e pela dificuldade de acesso aos cursos existentes. Nesse sentido, Leite (2004), expõe que:

Dentre os vários obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência visual para a inserção no mercado de trabalho, é possível indicar a exigência de mão de obra qualificada, a competitividade, a falsa concepção sobre o seu desempenho. Porém, elas estão quebrando estes paradigmas, provando suas habilidades em seus locais de trabalho, demonstrando a capacidade de serem produtivas e capacidade de concentração (Leite, 2004, p. 21).

Ainda, de acordo com Leite:

Outra grande barreira enfrentada pelas pessoas com deficiência visual para a inserção no mercado de trabalho é a locomoção, pois ao procurar instituições responsáveis pelo apoio a eles, “ele precisa de uma pessoa com visão, que o acompanhe, pois, o caminho é desconhecido, apresenta muita insegurança e medo, o que é natural” (Leite, 2004, p. 21).

Para que de fato se inclua o deficiente visual no mercado de trabalho, se faz necessário diminuir ou até mesmo eliminar as barreiras, a fim de criar mecanismo adequados para inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O Instituto Benjamin Constant publicou um estudo em novembro de 2016¹¹ sobre o encaminhamento do deficiente visual mercado de trabalho, onde fez um levantamento apontando as diversas profissões que podem ser exercidas pelas pessoas cegas e de visão subnormal. Se faz importante destacar esse estudo, pois ele traz de forma especificada os pré-

¹¹ Pesquisa completa sitio <http://www.ibc.gov.br/component/content/article?id=264>

requisitos e atribuições das referidas profissões, o intuito dessa pesquisa foi justamente para ajudar os deficientes visuais na busca de uma profissão e conscientizar a sociedade sobre o leque de possibilidades quanto as profissões que as pessoas cegas e com visão subnormal podem exercer.

Nesse estudo realizado pelo IBC, foram analisadas cerca de 440 profissões de diversos níveis escolares e qualificações profissionais, e o resultado é bastante interessante, o referido estudo obteve a indicação de 95 (noventa e cinco) ocupações compatíveis com o desempenho das pessoas com deficiência visual, e frisa-se, esse estudo foi feito no ano 2016, estamos em 2020, passaram-se 04 (quatro) anos e de lá pra cá, o mercado de trabalho tem se modificado, e novas profissões surgiram como por exemplo a do digital influencer. E ainda, verifica-se que por conta do COVID-19, que ocasionou uma pandemia mundial, o tele trabalho tem sido a forma de trabalho mais utilizado, onde tal modalidade de trabalho é totalmente compatível com o deficiente visual.

Aqui, não teremos espaço para destacar o quadro detalhado de todas as profissões apontadas pelo IBC, mas citaremos algumas, onde a consulta completa poderá ser feita no site do Instituto¹². Cabe destacar que:

No campo da atividade profissional no Brasil, seja na área comercial, industrial ou rural, existem profissões compatíveis com o desempenho do deficiente visual, nos diversos níveis de formação. Tais profissões podem ser exercidas pelo deficiente na qualidade de empregado, profissional autônomo ou como empresário (IBC, p.2).

Muitas são as profissões que podem ser exercidas pelo deficiente visual, vejamos:

4.1.2 As Profissões Que Podem Ser Exercidas Pelo Deficiente Visual:

4.1.3

Com base nos estudos realizados pelo Instituto Benjamin Constant, são diversas as profissões compatíveis com o desempenho de deficientes visuais, citaremos algumas delas, para fim de exemplificação:

✓ Advogado; Administrador de empresas; Agricultor; Analista de custos; de sistemas, financeiro; Assistente Social; Bibliotecário; Comprador; Economista; Fisioterapeuta; Floricultor; Intérprete; Massagista; Matemático; Músico; Nutricionista; Operador de Telemarketing; Orientador Educacional; Pedagogo; Professor; Programador; Psicólogo; Recepcionista; Sociólogo; Telefonista; Terapeuta ocupacional; Tradutor; Vendedor.

Observa-se que as áreas em que o deficiente visual pode atuar são variadas, conforme exposto acima, logo, não há motivos para segregar o deficiente visual, impedindo-o de se inserir no mercado de trabalho.

¹² <http://www.ibc.gov.br/component/content/article?id=264>

Destaca-se ainda, que os deficientes visuais, tem a capacidade de desenvolver outras habilidades, diante de novos desafios, são trabalhadores, que só querem ter acesso ao trabalho, e fazer valer seu direito Constitucional ao trabalho digno.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa, que teve por objetivo apreciar o processo de in(ex)clusão da pessoa com deficiência visual na qualificação e no mercado de trabalho. E este trabalho, é fruto não apenas de pesquisas bibliográficas, mas de vivência prática, e com base nisso, constata-se que a deficiência visual não limita um ser humano, isso significa dizer que o cego ou pessoa com visão subnormal pode alcançar êxito na vida acadêmica e profissional, no entanto, para que isso ocorra, é importante que o Estado e sociedade tenham de fato interesse em incluir a pessoa com deficiência.

Durante a minha vida acadêmica (até aqui), percebi que as Instituições de Ensino superior, ainda não estão preparadas para receber o aluno com deficiência visual, não possuem uma boa estrutura curricular e física, o corpo acadêmico não é preparado o suficiente para receber o aluno com deficiência visual, isso é uma barreira que precisa ser eliminada.

As empresas precisam compreender que o objetivo da lei de cota não é multar, e sim inserir o deficiente no mercado de trabalho, para que este vivencie a frase “o trabalho dignifica o homem”.

Sabe-se que o mercado de trabalho está cada vez mais exigente e restrito, principalmente para os deficientes visuais, pois, no âmbito empresarial, ainda persiste a ideia infundada de que a deficiência afeta todas as funções do indivíduo. Por isso, o apoio das Instituições de Ensino é supra importância e indispensável no processo de aprendizagem, inclusão e adaptação da pessoa com deficiência visual.

Além disso, as Instituições de Ensino Superior e o mercado de trabalho, desconhecem o potencial do deficiente visual, seja ele legalmente cego ou com visão subnormal, todavia, o deficiente visual tem capacidade intelectual para cursar um curso de ensino superior, uma pós graduação *stricto* ou *lato* senso, e exercer qualquer profissão que desejar seguir.

As barreiras impostas pela sociedade, são grandes desafios enfrentados diariamente pelos deficientes visuais, e dentre essas barreiras merecem destaque: o preconceito, a falta de informação e a falta de investimento econômico em políticas públicas (educacionais e profissionais) para inserção do deficiente visual nas Instituições de Ensino Superior e mercado de trabalho.

A partir das pesquisas realizadas verificou-se que embora tenhamos todo um aparato legal, ainda há barreiras que precisam ser eliminadas, para assim combater o preconceito e promover a inclusão.

Por isso, acredita-se que essa pesquisa é de suma importância para os deficientes visuais, para o corpo acadêmico e empresarial e para a sociedade em geral, então, deseja-se que ela se torne uma fonte de pesquisa.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Josemar F. **Depois da Lei de Cotas: um estudo dos resultados da política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Rio de Janeiro/São Paulo: Livre Expressão, 2013.

BAPTAGLIN, Leila Adriana; SOUZA, Karina Malon. **Inclusão na Educação Superior: uma revisão das produções atuais.** In: XVI Simpósio de Ensino, Pesquisa e Extensão: aprender e empreender na educação e na ciência. 03/10/2012 a 05/10/2012, Universidade Franciscana, UFN – Santa Maria, Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.unifra.br>. Acesso em: 02 de maio de 2020.

BARRAGA, N. C. **Programa para Desenvolver a Eficiência no Funcionamento Visual.** São Paulo: Fundação para o Livro do Cego no Brasil, 1985.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida.** Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar editor, 2001.

BRASIL, **Centro Nacional de educação Especial.** Proposta curricular para deficientes visuais: elaborada pela Universidade do Rio de Janeiro. Brasília.

BRASIL, **Constituição Federal da República.** De 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 de fevereiro de 2020.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho.** Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 20 de fevereiro de 2020.

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 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 em: 15 de fevereiro de 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: 18 de fevereiro de 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acessado em: 08 de fevereiro de 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.098, de 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 15 de fevereiro de 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acessado em: 08 de maio de 2020.

BRASIL, **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Lei n. 13.146 de 06 de julho de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 10 de fevereiro de 2020.

BRASIL. **Instituto Benjamin Constant (IBC).** Sitio: <http://www.ibc.gov.br/component/content/article?id=264>. Acessado em: 10 de fevereiro de 2020.

CARVALHO, K.M.M., GASPARETO, M.E.R.F. e VENTURINI, N.H.B. **Visão Subnormal: Orientação ao Professor do Ensino Regular**. Campinas: Editora da UNICAMP, 1992.

CONDE, Antônio João Manescal. **Deficiência Visual: a cegueira e a baixa visão**. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/cegueira-e-baixa-visao>. Acesso em: 18 de fevereiro de 2020.

CORDE. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência: um guia para as organizações de trabalhadores**. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1994.

COSTA, M. P. R; SILVA, H. F. **Relacionamento com pessoas cegas**. João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba, 1981.

CRUICKSHANK, W.; JOHNSON, G. O. **A educação da criança e do jovem excepcional**. Porto Alegre: Globo, 1983. v.2.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2001.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão**, 1999. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/TERMINOLOGIA_SOBRE_DEFICIENCIA_NA_ERA_DA.pdf?1473203540. Acesso em 20 de fevereiro de 2020.

SILVA, Lázara Cristina da; RODRIGUES, Marilúcia de Menezes. Acesso ao Ensino Superior: os nós das políticas de inclusão educacional e as pessoas com deficiências. In: V Simpósio Internacional "**O Estado e as Políticas Educacionais no Tempo Presente**". 6 a 8 de dezembro de 2009, Uberlândia. Disponível em: <http://www.simposioestadopoliticas.ufu.br/imagens/anais/pdf/BC05.pdf> Acesso em: 02 de maio de 2020.

WESSELOVICZ, Gláucia. CAZINI, Janaina. **Diálogos sobre inclusão 3**. Paraná. Atena Editora. 2019.

UFPA. **Cartilha Deficiente Visual. Orientações Pedagógicas e Técnicas Voltados para o Relacionamento com a Pessoa com Deficiência Visual**. V. 3. Disponível em: <http://saest.ufpa.br/documentos/Vol.3.CARTILHA.DEF.VISUAL.pdf>. Acesso em: 18 de fevereiro de 2020.