



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE**  
**PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU* EM PSICOLOGIA, AVALIAÇÃO E ATENÇÃO À SAÚDE**

**PRODUÇÃO CIENTÍFICA BRASILEIRA SOBRE**  
**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL EM CONTEXTOS DE TRABALHO**

Geiverson da Silva Santana

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Fabíola Marinho Costa

Co-orientador: Prof. Dr. Roberval Passos de Oliveira

Trabalho de Conclusão de Curso, em formato de artigo,  
elaborado de acordo com as normas da revista “**Revista**  
**Brasileira de Educação Especial**”.

Santo Antônio de Jesus, 13 de maio de 2021.

## **Produção científica brasileira sobre pessoas com deficiência visual em contextos de trabalho**

Brazilian scientific production on people with visual disability in work contexts

Producción científica brasileña sobre personas con discapacidad visual en contextos laborales

Pessoas com deficiência visual em contextos de trabalho

Geiverson da Silva Santana (Psicólogo, Pós-Graduando do Curso de Especialização em Psicologia, Avaliação e Atenção à Saúde, Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. Rua Ladeirinha, Nº 28, Bairro Califórnia, Itabuna, Bahia, Brasil. geiverson19@hotmail.com)

Fabíola Marinho Costa (Doutora em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia, Professora Associada da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. Centro de Ciência da Saúde Avenida Carlos Amaral, Nº 1015, Cajueiro, Santo Antônio de Jesus, Bahia, Brasil. fabiola@ufrb.edu.br)

Roberval Passos de Oliveira (Doutor em Saúde Pública pela Universidade Federal da Bahia, Professor Associado da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. Centro de Ciência da Saúde Avenida Carlos Amaral, Nº 1015, Cajueiro, Santo Antônio de Jesus, Bahia, Brasil. robervaloliveira@ufrb.edu.br)

### **Resumo:**

Estudos têm sido desenvolvidos em contextos de trabalho, enfatizando a importância de privilegiar a diversidade e desenvolver práticas de inclusão, com vistas à igualdade de direitos e acolhimento de múltiplas etnias, gêneros e pessoas com deficiências. O presente estudo tem como objetivo analisar a produção científica brasileira acerca da diversidade e inclusão de pessoas com deficiência visual em contextos de trabalho e consiste em uma revisão sistemática de artigos científicos, publicados até o ano de 2020, em duas bases eletrônicas de dados. Após busca sistemática, três artigos foram identificados, descritos e analisados por meio das categorias: potencialidades e dificuldades do processo de inclusão. A produção científica identificada, talvez por estar em seu estágio inicial, reafirma a importância da educação, das políticas públicas, das legislações e da inserção ou reintegração em ambientes de trabalho, que podem ser consideradas etapas, ainda que fundamentais, anteriores ao processo de inclusão.

Ademais, são enfatizadas as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência visual no trabalho, não dedicando maior atenção às potencialidades desse processo de inserção para as pessoas, assim como para as organizações e a sociedade. Destaca-se a importância de propostas educacionais voltadas para a promoção da inclusão, que envolvam, para além dos espaços formalmente reconhecidos como educacionais, os contextos de trabalho. Entende-se que estudos como este podem fomentar a ampliação da produção de conhecimento, assim como as discussões para criação de políticas e práticas de inclusão culturalmente sensíveis às pessoas com deficiência visual no mundo do trabalho.

**Palavras-Chave:** diversidade; política de inclusão social; pessoa com deficiência; ambiente de trabalho.

**Abstract:**

Studies have been developed in work contexts, emphasizing the importance of privileging diversity and developing inclusion practices, with a view to equal rights and welcoming multiple ethnicities, genders and people with disabilities. This study aims to analyze the Brazilian scientific production about diversity and inclusion of people with visual disability in work contexts and consists of a systematic review of scientific articles, published until 2020, in two electronic databases. After a systematic search, three articles were identified, described and analyzed through the categories: potentialities and difficulties of inclusion process. The identified scientific production, perhaps because it is in its initial stage, reaffirms the importance of education, public policies, legislation and insertion or reintegration into work environments, that can be considered stages, even if fundamental, prior to the inclusion process. In addition, the difficulties faced by people with visual disability at work are emphasized, not highlighting the potentialities of this insertion process for people, as well as for organizations and society. It highlights the importance of educational proposals aimed at promoting inclusion that involve work contexts, else well as spaces formally recognized as educational. It is understood that studies like this can improve the expansion of knowledge production, as well as discussions to create culturally sensitive inclusion policies and practices for people with visual disability at work world.

**Keyword:** diversity; social inclusion policy; people with disability; work environment.

## **1. Introdução**

Estudos têm sido desenvolvidos sobre a diversidade e inclusão nas organizações, reconhecendo a importância das mudanças demográficas no mundo do trabalho (Block & Noumair, 2017). O campo da diversidade nas organizações enfatiza a compreensão e a intervenção em grupos e locais de trabalho heterogêneos para reduzir ou eliminar o preconceito e a discriminação, maximizar a inclusão dos indivíduos, aumentar a justiça social e a equidade e proporcionar maior sucesso organizacional (Ferdman & Sagiv, 2012). A inclusão vai além da compreensão e do benefício da diversidade e trata de presença, participação, segurança, voz, autenticidade, equidade e igualdade para as pessoas no trabalho (Ferdman, 2017). Para alcançarem resultados positivos, muitas organizações precisam privilegiar a diversidade e desenvolver práticas inovadoras e de inclusão, com vistas à igualdade de direitos e acolhimento de múltiplas etnias, gêneros e pessoas com deficiências (Brunstein & Serrano, 2008). Nesse sentido, destaca-se a importância de estudos acerca da diversidade e inclusão no mundo do trabalho.

A diversidade tem sido investigada de diversas maneiras, em termos de características visíveis versus menos visíveis (ou invisíveis) e variações culturais (Ferdman, Avigdor, Braun, Konkin, & Kuzmycz, 2010). Embora a diversidade possa dizer respeito a qualquer dimensão possível da diferenciação (atributos demográficos, atributos relacionados ao trabalho, ou atributos como personalidade, atitudes e valores), as pesquisas sobre diversidade no trabalho vêm focando diferenças relacionadas a atributos como gênero, idade, etnia, formação educacional e experiência funcional (Van Knippenberg & Schippers, 2007). Há uma ampla variedade de identidades sociais e culturais nos sistemas sociais nos quais vivemos (Pereira & Hanashiro, 2010) e essas identidades possuem significados culturais distintos.

O tema da diversidade assume grande relevância no Brasil, no qual as organizações atuam em um contexto cultural diversificado e com muitas desigualdades sociais (Fleury, 2000). O gerenciamento dessa diversidade nas organizações tem recebido críticas por ser considerada uma forma de deslocar o tratamento das desigualdades sociais do âmbito político para a administração das organizações em um processo de privatização do social (Alves & Galeão-Silva, 2004). Por outro lado, a gestão da diversidade também é percebida a partir de uma perspectiva positiva quando promove iniciativas promissoras de inclusão social (Fleury, 2000), visto que há sempre a possibilidade de aumentar a produtividade, pelo reconhecimento das diferentes contribuições que esses grupos têm a trazer (Torres, França, Oliveira, & Presotti, 2016).

A gestão da diversidade pode envolver um conjunto de políticas voltadas para grupos específicos que foram vítimas de exclusão social. Essas políticas são nomeadas de ações afirmativas e visam dirimir as desvantagens históricas vividas por grupos, a exemplo das pessoas com deficiências, que são, por vezes, apontadas como ‘incapazes’ e ‘inválidas’, sendo vítimas de preconceito e discriminação social (Figueira, 2008). Os Estados Unidos da América iniciaram as discussões sobre a gestão da diversidade, nos anos de 1960, a partir da promulgação de leis voltadas para promover oportunidades iguais de educação e emprego (Fleury, 2000; Alves & Galeão-Silva, 2004). As organizações deviam avaliar a diversidade existente dentre seus trabalhadores e procurar balancear sua composição, em face da diversidade existente no mundo de trabalho. Contudo, as pessoas com deficiências só foram abrangidas por essas leis após 1991 (Fleury, 2000).

A deficiência apresenta uma variedade de concepções desenvolvidas em épocas e lugares diferentes, sendo considerada uma construção social (Carvalho-Freitas & Marques, 2007). Entretanto, é possível entender deficiência como a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, envolvendo funções auditivas, visuais, físicas e/ou intelectuais, que poderá resultar numa maior ou menor possibilidade de inserção social das pessoas com deficiência (Carvalho-Freitas & Marques, 2010).

As deficiências podem ser identificadas como visual, auditiva e motora, de acordo com o seu grau de severidade, e, também, mental ou intelectual. No Brasil, no ano de 2010, foram contabilizados mais de 45 milhões de pessoas com deficiência, das quais 12,8 milhões com deficiências severas: pessoas que não conseguiam ver, ouvir ou se locomover, além daquelas com deficiências intelectuais e psíquicas (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas – [IBGE], 2010). A deficiência visual pode ser compreendida como um impedimento de caráter orgânico relacionado a enfermidades oculares que afetem o funcionamento normal da visão (Rebouças, Araújo, Braga, Fernandes, & Costa, 2016). O termo deficiência visual está relacionado tanto a cegueira como a visão subnormal, não existindo uma causa específica para essa deficiência, mas amplas possibilidades etiológicas. No Brasil, a perda visual representa um expressivo problema de Saúde Pública, agravado por fatores socioeconômicos e culturais associados a pouca disponibilidade de recursos oftalmológicos qualificados para intervenção em saúde ocular (Bittencourt & Fonseca, 2011).

A análise do processo histórico-social acerca da exclusão e inclusão das pessoas com deficiência permite identificar: atos de eliminação, castigos e a exclusão

social dessas pessoas; ações de caridade; institucionalização de medidas assistencialistas; reconhecimento das pessoas com deficiência como cidadãos de direito; luta constante pela conquista dos direitos (Figueira, 2008). Dentre os direitos que envolvem uma luta constante dessas pessoas está o direito ao trabalho. A inserção no mundo do trabalho e os direitos trabalhistas das pessoas com deficiência estão previstos nas leis brasileiras (Brasil, 1989, 1990, 1991, 1999, 2004). Dentre essas, estão a lei que garante vagas reservadas nos concursos públicos (Brasil, 1990) e a lei que dispõe sobre o acesso ao mercado de trabalho de pessoas com deficiência por meio de cotas no setor privado, prevendo que uma organização com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de 2 a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência (Brasil, 1991).

Apesar da legislação, muitas organizações não cumprem as cotas para a inserção das pessoas com deficiência (Ferreira & Rais, 2016). A representação de pessoas com deficiência em contextos de trabalho apresenta-se distinta da configuração da população brasileira. Essa não tem sua diversidade demográfica representada nas Instituições de Educação Superior (IES), demonstrando, por exemplo, uma sub-representação de pessoas com deficiência, visto que o percentual desse grupo mostrou-se muito mais baixo (0,4%) entre docentes do que na população brasileira (31,4%) (Costa, Oliveira, Meireles, & Santana, 2019). Ao mesmo tempo, há organizações que investem em práticas inclusivas apenas de forma imagética, com o objetivo de conquistar clientes preocupados com a questão da diversidade e levar vantagem em relação às concorrentes que dispensam tais ações (Heloani & Silva, 2019). Ademais, quando inseridas nas organizações, as pessoas com deficiência são tratadas, muitas vezes, como se todas tivessem as mesmas necessidades, o que não corresponde à realidade dada a multiplicidade de tipos de deficiência (Ferreira & Rais, 2016).

A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho apresenta-se, portanto, como um grande desafio. Dentre as dificuldades encontradas no desenvolvimento de práticas inclusivas estão as barreiras atitudinais (o preconceito e o desconhecimento das pessoas acerca da deficiência) e a falta de rotina de fiscalização do cumprimento das cotas nas organizações (Hammes & Nuernberg, 2015). As barreiras atitudinais estão relacionadas ao denominado capacitismo, que consiste em crenças de que pessoas fisicamente aptas são superiores às pessoas com deficiência, gerando assim, atitudes prejudiciais e comportamentos discriminatórios com base na deficiência, independentemente de sua origem física, intelectual e sensorial (Camargo & Carvalho,

2019). Ademais, podem ser relacionadas como dificuldades para a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho: posição de tutelado, que reforça as medidas assistencialistas; superproteção de familiares e amigos; percepção que a pessoa com deficiência tem de si mesma; barreiras físicas (falta de rampas, pisos táteis, transportes); falta de tecnologias assistivas (leitores de tela, materiais em braile) (Barros & Ambiel, 2020).

Além das barreiras, outro desafio está relacionado à produção científica acerca da diversidade e inclusão de pessoas com deficiência. Embora o Brasil seja uma referência mundial de um grupo culturalmente diverso, o campo de estudos em diversidade organizacional ainda é muito incipiente e as práticas voltadas para a diversidade e inclusão na área de gestão de pessoas ainda são raras (Torres & Pérez-Nebra, 2014). As primeiras publicações científicas nacionais datam do início dos anos 1990, enfatizando a necessidade de estudos que acompanhassem a mudança da força de trabalho brasileira (Hanashiro & Torres, 2010). Quando a produção científica tem como foco as pessoas com deficiência, novas lacunas são encontradas. Para avançar nos estudos sobre pessoas com deficiência no mundo do trabalho é preciso ampliar a base de dados, visto que há pouco acesso a informações sobre a participação dessas pessoas nas organizações, em especial, que considerem os diferentes tipos de deficiência e sua gravidade (Ferreira & Rais, 2016).

Nesse sentido, o objetivo do estudo é analisar a produção científica brasileira acerca da diversidade e inclusão de pessoas com deficiência visual em contextos de trabalho. Entende-se que estudos como este podem fomentar a ampliação da produção de conhecimento, assim como as discussões para criação de políticas e práticas de inclusão culturalmente sensíveis às pessoas com deficiência visual no mundo do trabalho.

## **2. Método**

O presente estudo consiste em uma revisão sistemática da literatura, que tem como objetivo analisar a produção científica brasileira acerca da diversidade e inclusão de pessoas com deficiência visual em contextos de trabalho. A revisão sistemática é um processo por meio do qual se reúne e avalia criticamente estudos, sendo guiado por oito etapas básicas: (1) delimitação da questão a ser pesquisada; (2) escolha das fontes de dados; (3) definição das palavras-chave; (4) busca e armazenamento dos resultados; (5) seleção de artigos pelo resumo, de acordo com critérios de inclusão e exclusão; (6)

extração dos dados dos artigos selecionados; (7) avaliação dos artigos; (8) síntese e interpretação dos dados (Costa & Zoltowski, 2014).

Para alcançar o objetivo proposto, foi realizada uma busca sistemática de estudos brasileiros acerca da diversidade e inclusão em contextos de trabalho, publicados até o ano de 2020, a partir das etapas mencionadas. Para a busca eletrônica de artigos indexados foram utilizadas as terminologias indicadas pela ferramenta desenvolvida pela Biblioteca Virtual em Saúde (BVS-Psi) e as bases eletrônicas de dados “Scientific Electronic Library Online (SciELO)” e “Portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC)”.

A partir das indicações da BVS-PSI, foram empregados para a busca dos artigos os seguintes descritores e o operador booleano "and": diversidade and inclusão and trabalho; diversidade and inclusão and organizações; "diversidade e inclusão"; "gestão da diversidade"; diversidade cultural and trabalho; diversidade cultural and organizações; multiculturalismo and trabalho; multiculturalismo and organizações; ação afirmativa and trabalho; ação afirmativa and organizações; "diversidade no trabalho"; "diversidade nas organizações"; "inclusão no trabalho"; "inclusão nas organizações"; "exclusão no trabalho" e "exclusão nas organizações".

Também foi utilizado como mecanismo de busca a técnica "bola de neve" (*snowball*), que consiste em um modo não probabilístico de busca que utiliza cadeia de referências como forma de localizar outros estudos com os critérios estabelecidos para a pesquisa (Vinuto, 2014). Portanto, a partir dos artigos inicialmente selecionados, suas referências bibliográficas também foram verificadas e novos artigos foram incluídos até que não houvesse novas referências a serem incluídas.

Após a consulta às bases de dados e a aplicação da técnica "bola de neve", os resumos dos estudos encontrados foram lidos por dois juízes independentes para avaliar os critérios de inclusão. Nos casos em que a leitura do resumo não era suficiente para definir se o artigo devia ou não fazer parte da revisão, parte do texto era lida para avaliar a sua inserção na revisão. Em uma primeira etapa, foram considerados os seguintes critérios para determinar a inclusão dos artigos científicos: (1) tratar de diversidade, de gestão da diversidade e de inclusão; (2) estar relacionado a contextos de trabalho; (3) abordar a realidade brasileira; (4) estar publicado em língua portuguesa; (4) estar disponível em texto completo. Em um segundo momento, a inclusão dos artigos envolveu mais três etapas: (1) tratar de pessoas com deficiência; (2) citar pessoas com deficiência visual; (3) realizar análises específicas sobre pessoas com deficiência visual.

Após busca sistemática, os artigos científicos brasileiros acerca da inclusão de pessoas com deficiência visual em contextos de trabalho identificados foram descritos e analisados. A análise da revisão permite uma síntese narrativa, por meio da definição de categorias para comparar os resultados dos estudos (Costa & Zoltowski, 2014). No presente trabalho, foram utilizadas como categorias iniciais de análise: potencialidades e dificuldades do processo de inclusão.

### **3. Resultados e Discussão**

Na primeira etapa da busca, foram encontrados 337 artigos na base de dados SciELO e 13 no PePSIC, totalizando 390 referências potencialmente relevantes (Figura 1). Desses artigos foram removidos 102 por serem duplos e, após a leitura dos resumos, foram removidos mais 248 por não atenderem aos primeiros critérios de inclusão, restando 40 artigos. Com o uso do método "bola de neve", foram encontrados 152 artigos com a temática investigada, 100 foram repetidos, restando 52 novos estudos. Assim, foram reunidos 92 artigos científicos para o banco de dados sobre diversidade e inclusão no contexto de trabalho.

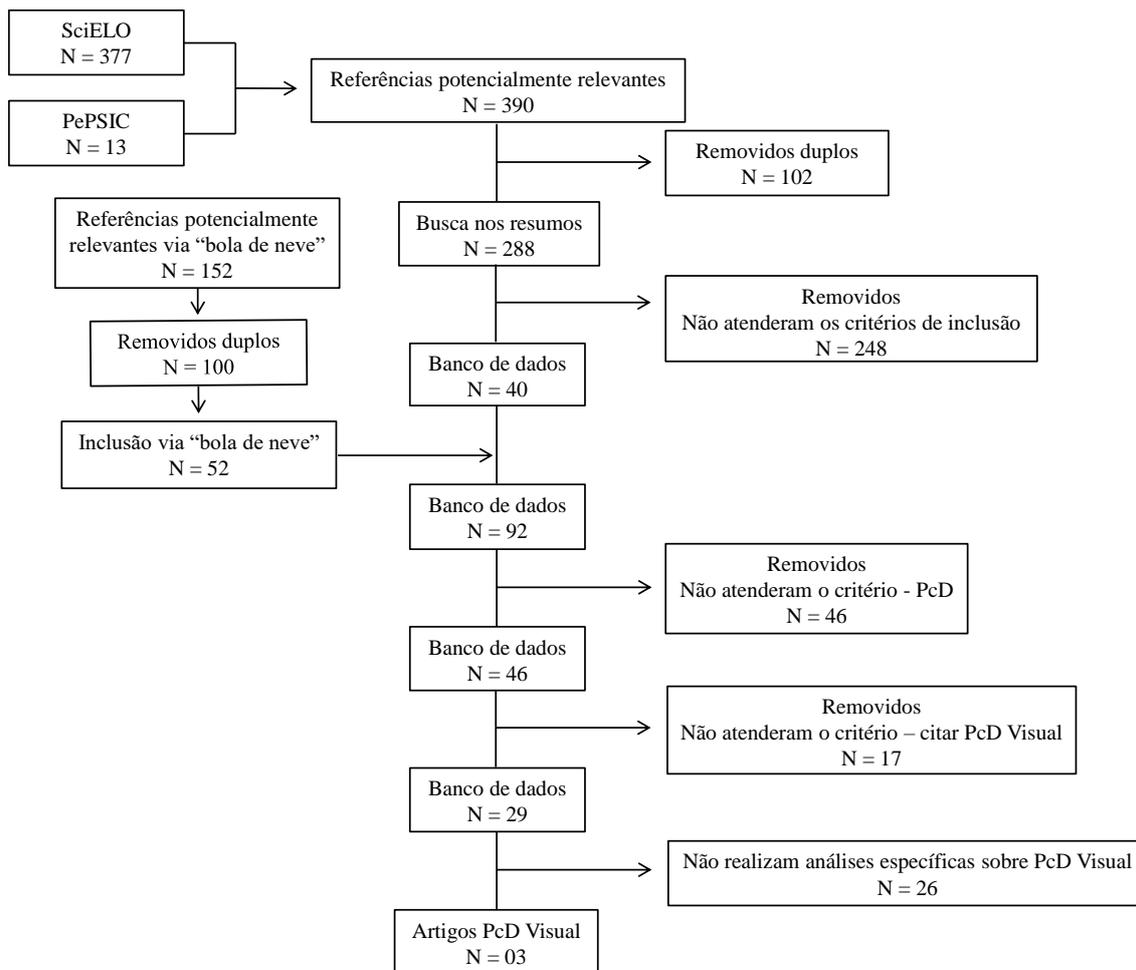


Figura 1. Resultado da busca dos artigos científicos.  
Fonte. Dados da pesquisa.

Em um segundo momento, foram excluídos os artigos científicos que não tratavam de pessoas com deficiência (46 artigos), em seguida os artigos que não citavam pessoas com deficiência visual (17 artigos) e, por fim, os artigos que não realizam análises específicas sobre pessoas com deficiência visual (26 artigos). Ao final da busca sistemática, foram identificados apenas três artigos científicos que tratavam de diversidade e inclusão no contexto de trabalho, com foco em pessoas com deficiência visual.

Esses dados possibilitam observar como a produção brasileira de estudos sobre diversidade e inclusão de pessoas com deficiência, no contexto de trabalho, ainda é pequena, em especial, quando o foco são pessoas com deficiência visual. Os três artigos científicos selecionados são apresentados na Tabela 1, na qual são descritas informações sobre autores, ano de publicação, título, objetivos e principais conclusões dos artigos.

Tabela 1

*Autores, ano de publicação, título, objetivos e conclusões dos artigos selecionados sobre pessoas com deficiência visual em contextos de trabalho.*

<b>Autores e ano</b>	<b>Bittencourt &amp; Fonseca (2011)</b>	<b>Neres &amp; Corrêa (2008)</b>	<b>Paulino, Coutinho, &amp; Costa (2018)</b>
<b>Título</b>	Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho	O trabalho como categoria de análise na educação do deficiente visual	Apreendendo a inclusão social sob o olhar das representações sociais
<b>Objetivos</b>	Investigar as características sociodemográficas de deficientes visuais com visão subnormal encaminhados pelo INSS ao programa de reabilitação.  Identificar suas percepções e expectativas quanto a seu retorno ao mercado de trabalho.	Discutir o trabalho como categoria de análise na educação das pessoas com deficiência visual.	Apreender as representações sociais, acerca da inclusão social, elaborada por deficientes visuais.
<b>Principais conclusões</b>	Pessoas com deficiência visual enfrentam desvantagens sociais.  As pessoas possuem pouco conhecimento sobre sua deficiência visual e os direitos sociais da pessoa deficiente.  A baixa escolaridade e a pouca qualificação profissional dificultam a inclusão no mercado de trabalho.	Importância de políticas públicas que invistam em educação, qualidade de vida e inserção no trabalho, para combater a exclusão das pessoas com deficiência visual.  Desafios das ações educacionais. Importância de uma proposta educacional que supere a exclusão.	As representações da inclusão social das pessoas com deficiência visual envolveram: ambientes físicos escolares inadequados; dificuldade na acessibilidade urbana; equipe educacional despreparada para lidar com as diversidades; distância entre as leis e aplicabilidade.  As pessoas com deficiência visual têm consciência da importância da educação no processo de inclusão à sociedade.

Embora os artigos científicos identificados cumpram seus objetivos, os três tratam da inserção ou reintegração em contextos de trabalho e não investigam, especificamente, o processo de inclusão, apesar de enfatizarem sua relevância. A seguir, será apresentada uma sistematização dos conhecimentos produzidos, nos estudos selecionados, sobre pessoas com deficiência visual em contextos de trabalho, a partir de suas potencialidades (como o sentido do trabalho, a importância das políticas públicas, das legislações e da educação inclusiva) e dificuldades (a exemplo do não cumprimento das legislações, do capacitismo e dos desafios das ações educacionais). Esses tópicos serão desenvolvidos, iniciando com informações sobre o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência visual.

Na sociedade atual, o trabalho pode ser percebido como algo que dá sentido à vida, como um modo privilegiado de fazer uma obra, de existir, de ter ou pensar ter uma identidade (Lima, Tavares, Brito, & Cappelle, 2013). Como argumentam Bittencourt e Fonseca (2011), há uma grande valorização do trabalho e o conseqüente desprestígio da pessoa excluída do processo produtivo, o que faz com que uma pessoa com algum tipo de incapacidade, temporária ou permanente, quando afastada do mundo de trabalho, tenha sua vida afetada com sérios impactos em seu cotidiano. Para as pessoas com deficiência visual, o sentido que o trabalho tem para a vida não se difere das demais pessoas, tendo em vista que o trabalho promove ganhos como, por exemplo, senso de pertencimento e utilidade, socialização, identidade e autonomia, conforme descrito nos estudos selecionados (Neves-Silva, Prais, & Silveira, 2015; Bittencourt & Fonseca, 2011). Desta forma, destaca-se que o estar em movimento, o estar ativo, executando atividades laborais contribui para a qualidade de vida das pessoas com deficiência.

No entanto, de acordo com Bittencourt e Fonseca (2011), a existência de leis, por si só, não garante o acesso e a permanência de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, visto que, apesar de haver direitos conquistados através da criação de leis, essas, muitas vezes, são negligenciadas pelas organizações, dificultando essa inclusão. Um dos fatores que dificulta a inserção e a inclusão das pessoas com deficiência nos contextos de trabalho, conforme os autores, está relacionado a preconceitos, que sustentam as crenças de que essas pessoas não irão corresponder aos resultados esperados pela organização, subestimando suas competências, potencialidades e impedindo a promoção da integração social que o espaço do trabalho proporciona. Essas barreiras atitudinais (Hammes & Nuernberg, 2015) estão relacionadas à crença da superioridade de pessoas fisicamente

aptas em relação a pessoas com deficiência – conceito de capacitismo (Camargo & Carvalho, 2019).

Ademais, como foi possível apreender nos artigos, as pessoas com deficiência visual podem encontrar dificuldades, como as relacionadas ao pouco conhecimento sobre a deficiência visual, ao acesso a direitos sociais (Bittencourt & Fonseca, 2011), ao sistema educacional e à educação inclusiva (Neres & Corrêa, 2008). Essas dificuldades apontam para uma desvantagem social que é significativa, quando se observam a baixa escolaridade e a pouca qualificação profissional, conforme atestam dados sociodemográficos apresentados por Bittencourt e Fonseca (2011). Já resultados produzidos por Paulino et al. (2018), sobre as representações sociais da inclusão social das pessoas com deficiência visual, destacam, além de questões relacionadas à educação, como ambiente físico escolar inadequado e equipe educacional despreparada para lidar com a diversidade, questões que envolvem a dificuldade na acessibilidade urbana, o desconhecimento dos direitos sociais e a distância entre as leis e sua aplicabilidade.

O artigo de Paulino et al. (2018) aponta que a formulação de políticas públicas voltadas para a garantia dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência vem sendo progressivamente incorporada à agenda política, assim como os debates acerca da inclusão social de pessoas com algum tipo de deficiência vêm aumentando, no sentido de possibilitar maior acesso a todos os recursos do contexto social por parte desse segmento. Por outro lado, tanto esses autores como Bittencourt e Fonseca (2011) afirmam que as mudanças ocorridas no âmbito das políticas públicas de proteção social ainda apresentam fragilidades na oferta de redes de serviços e programas de apoio à capacitação profissional, que contemplem o desenvolvimento e o aperfeiçoamento da pessoa com deficiência visual.

Acrescenta-se a baixa qualidade dos serviços de educação, apontados como geradores de déficits na escolaridade, que leva à frágil situação dos indivíduos (Bittencourt & Fonseca, 2011). Para lidar com as dificuldades no processo de inclusão, é de fundamental importância refletir acerca da relação entre educação, trabalho e deficiência visual, além de problematizar acerca da necessidade de transformação das atuais relações de trabalho na sociedade, como destacado por Neres e Corrêa (2008). Discutir os modelos de educação inclusiva atuais é destacado como fundamental por pessoas com deficiência visual, reafirmando que a objetivação da inclusão perpassa pela educação dessas pessoas, uma vez que isso propicia o acesso ao mundo de trabalho e ao lazer, bem como à conquista da cidadania (Paulino et al., 2018).

Se, por um lado, há o discurso a favor da educação e profissionalização da pessoa com deficiência, por outro, um grande número de trabalhadores não tem o seu emprego garantido em um mercado de trabalho bastante restrito (Neres & Corrêa, 2008). Muitas organizações, como afirmaram Ferreira e Rais (2016), não cumprem as cotas dedicadas para a inserção das pessoas com deficiência. No estudo de Bittencourt e Fonseca (2011), é relatado que pessoas com deficiência visual apontam como motivos para o não cumprimento da legislação a grande instabilidade do mercado de trabalho e a precariedade das possíveis ocupações disponibilizadas para elas; ao passo que as organizações relacionam a baixa qualificação e escolaridade, além da dificuldade de recursos para implantação de procedimentos de supervisão e ajudas técnicas facilitadoras do acesso. Além da justificativa para a não contratação, com base na baixa escolaridade e na falta de qualificação profissional, nos casos de contratação com vistas a cumprir a lei, os empregadores, por vezes, preferem contratar pessoas com deficiências leves, que não demandem gastos de tempo e dinheiro com adaptações (Barros & Ambiel, 2020).

Nesse contexto, Neres e Corrêa (2008) defendem que a pessoa com deficiência visual enfrenta, de forma mais acentuada, as dificuldades para sua inserção no mundo do trabalho, visto que não tem as mesmas oportunidades que os outros indivíduos, em relação à sua formação intelectual e profissional, não preenchem os padrões de 'beleza', comumente aceitos e valorizados, o que reforça a descrença em relação à sua capacidade. Para além disso, após a inserção no mundo do trabalho, embora as pessoas com deficiência visual ocupem o papel de trabalhador, ainda sofrem com a insatisfação no trabalho por: ocuparem cargos que não correspondem a suas habilidades ou qualificações; conviverem com condições de trabalho inadequadas; receberem baixos salários; e perceberem ausência de igualdade em relação aos trabalhadores sem deficiência (Barros & Ambiel, 2020).

Diante do exposto, entende-se que a produção científica brasileira acerca da diversidade e inclusão de pessoas com deficiência visual em contextos de trabalho mostra-se incipiente e mais voltada para discutir uma etapa anterior ao processo de inclusão, visto que foca na inserção e no acesso dessas pessoas ao mundo do trabalho. Nesse sentido, a produção não trata do que a literatura define como inclusão (Ferdman, 2017), que envolve presença, participação, segurança, voz, autenticidade, equidade e igualdade. Esses achados corroboram a afirmação de Torres e Pérez-Nebra (2014), de que o campo de estudos em diversidade organizacional ainda é muito incipiente.

No que se refere à gestão da diversidade e da inclusão, apesar da literatura apresentar críticas (Alves & Galeão-Silva, 2004) e potencialidades (Fleury, 2000), não foram identificadas discussões sobre práticas, especificamente, com pessoas com deficiência visual, ainda que essas correspondam, segundo o IBGE (2010), a 3,5% da população. Ademais, as pessoas com deficiência, como enfatizaram Ferreira e Rais (2016), muitas vezes são tratadas como se todas tivessem as mesmas necessidades, o que difere da realidade dada a multiplicidade de tipos de deficiência e sua gravidade. Nesse sentido, torna-se importante questionar as diferenças entre os tipos de deficiência, assim como dentro do próprio grupo identificado como pessoas com deficiência visual, que reúne pessoas autodeclaradas cegas, pessoas com baixa visão e pessoas que já nasceram cegas ou apresentaram perda visual ou piora após uma primeira inserção no mundo do trabalho.

Por fim, destaca-se que a produção científica relacionada a pessoas com deficiência visual identificada, talvez por estar em seu estágio inicial, reafirma a importância da educação, das políticas públicas, das legislações e da inserção em contextos de trabalho, que podem ser consideradas etapas, ainda que fundamentais, anteriores ao processo de inclusão. Ao mesmo tempo, a produção científica enfatiza os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência visual no trabalho, relacionando-os as muitas e intensas dificuldades e barreiras encontradas, não dedicando maior atenção às potencialidades desse processo de inserção para as pessoas, assim como para as organizações e a sociedade.

#### **4. Conclusões**

Mesmo com o avanço da legislação, a inclusão de pessoas com deficiência visual nos contextos de trabalho ainda é um grande desafio. A importância dessa inclusão responde à necessidade de promover a dignidade da pessoa humana, ao proporcionar exercer o direito ao trabalho a um número crescente de pessoas, devendo, portanto, ser objeto de atenção de toda a sociedade. A implementação de políticas públicas e o desenvolvimento de pesquisas científicas na área podem auxiliar no processo que envolve as interações sociais, o sentimento de pertencimento à sociedade, o desenvolvimento de outras capacidades, promovendo o bem estar das pessoas com deficiência visual por meio do trabalho.

Diante da análise da reduzida quantidade de artigos científicos brasileiros identificados na revisão, destaca-se que os estudos não investigam o processo de inclusão

em contextos de trabalho. Nesse sentido, a presente revisão de literatura reflete as possíveis limitações da produção brasileira, apresentando apenas reflexões iniciais sobre uma temática de grande relevância social e potencialidades para novas investigações. A revisão apresenta ainda como limitação a possibilidade de encontrar outros resultados com o uso de novas palavras-chave e bases de dados.

Para além da contribuição da produção científica brasileira, faz-se necessário a realização de futuras pesquisas sobre pessoas com deficiência visual no mundo do trabalho, levando em consideração, por exemplo, suas relações com o trabalho, com os equipamentos de trabalho, com o meio e consigo própria. Estudos que relatem as histórias de busca por igualdade de direito, no que se refere à inserção e inclusão em ambientes de trabalho, analisando as estratégias adotadas tanto pelas pessoas com deficiência, como pelas que representam os locais de trabalho, também poderiam produzir importantes conhecimentos acerca dessa questão. Entende-se que para promover a inclusão no mundo do trabalho é importante compreender o processo de inclusão de uma forma mais ampla, o que envolve, além do trabalho, outras esferas da vida, como a família, a escola e a mobilidade urbana. Nesse sentido, torna-se relevante a articulação de conhecimentos produzidos por diferentes áreas.

Ademais, destaca-se a necessidade de um maior aprofundamento acerca das políticas públicas inclusivas relacionadas ao trabalho, analisando os impactos da criação, as dificuldades para a adoção, as percepções e os sentimentos de diferentes grupos como das pessoas com deficiência visual, seus colegas de trabalho, gestores das organizações e outros membros da sociedade. Também é importante o desenvolvimento de estudos sobre estratégias e intervenções, com o intuito de diminuir os impactos do preconceito, advindos do capacitismo, incluindo as pessoas com deficiência visual na produção desses conhecimentos e de ações inclusivas. Embora já existam dispositivos que contribuam para enfrentar a exclusão das pessoas com deficiência, é preciso aprofundar a compreensão e intensificar as intervenções acerca do problema, o que envolve lidar, especialmente, com as barreiras atitudinais.

Conclui-se que é de fundamental importância de propostas educacionais voltadas para a promoção da inclusão, que envolvam, para além dos espaços formalmente reconhecidos como educacionais, os contextos de trabalho. Ademais, entende-se que as políticas públicas e garantias legais são um relevante suporte para o processo de inclusão de pessoas com deficiência visual no mundo do trabalho.

## REFERÊNCIAS

Alves, M. A., & Galeão-Silva, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, v. 44, n.3, 2004. p. 20-29. Recuperado em 24 de Novembro de 2020. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902004000300003>.

Barros, L. de O., & Ambiel, R. A. M. (2020). “Não tem nada para fazer lá”: trabalho e pessoas com deficiência visual. *Psico*, 51(1), p. 1-12. Recuperado em 04 de Março de 2021. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2020.1.31320>

Bittencourt, Z. Z. L. de C., & Fonseca, A. M. R. da. (2011). Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho. *Paidéia* (Ribeirão Preto), 21(49), 187-195. Recuperado em 04 Janeiro de 2021. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2011000200006>.

Block, C. J., & Noumair, D. A. (2017). Understanding diversity dynamics in systems: Social equality as an organization change issue. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53 (2), 150–155. Recuperado em 27 de Agosto de 2018. <https://doi.org/10.1177/0021886317703250>.

Brasil (1989). *Lei 7.853 outubro de 1989*. Dispõe sobre apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Recuperado em 26 de Junho de 2020. [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm).

\_\_\_\_\_. (1990). *Lei n. 8.122 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Recuperado em 20 Maio de 2020. [www.010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1990/8112.htm](http://www.010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1990/8112.htm).

\_\_\_\_\_. (1991). *Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Recuperado em 16 Junho de 2020. [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm).

\_\_\_\_\_. (1999). *Decreto 3.298 de dezembro de 1999*. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Recuperado em 20 Maio de 2020. [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm).

\_\_\_\_\_. (2004). *Decreto 5.296, dezembro de 2004*. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de

deficiência ou mobilidade reduzida, e dá outras providências. Recuperado em 16 Junho de 2020. [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm).

Brunstein, J., & Serrano, C. A. (2008). Vozes da diversidade: um estudo sobre as experiências de inclusão de gestores e PcDs em cinco empresas paulistas. *Cadernos EBAPÉ.BR*, 6(3), 01-27. Recuperado em 15 Setembro de 2017. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512008000300008>.

Camargo, F. P. de, & Carvalho, C. P. de. (2019). O Direito à Educação de Alunos com Deficiência: a Gestão da Política de Educação Inclusiva em Escolas Municipais Segundo os Agentes Implementadores. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 25(4), 617-634. Epub November 25, 2019. Recuperado em 13 de Abril de 2021. <https://doi.org/10.1590/s1413-65382519000400006>.

Carvalho-Freitas, M. N. de, & Marques, A. L. (2007). A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações & Sociedade*, 14 (41), 59-78. Recuperado em 14 de Setembro de 2020. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302007000200003>.

Carvalho-Freitas, M. N. C., & Marques, A. L. (2010). Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: um estudo com empresas socialmente responsáveis. *Gestão.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 8 (3), 483-502. Recuperado em 14 de Setembro de 2020. <https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaoorg/article/view/21664>.

Costa, F. M., Oliveira, R. P. de, Meireles, E. C. de, & Santana, L. A. A. (2019). Diversidade entre docentes das instituições de educação superior brasileiras. *Revista Educação, Psicologia e Interfaces*, 3 (4), 67-82, Recuperado em 7 de Março de 2021. <https://doi.org/10.37444/issn-2594-5343.v3i4.150>.

Costa, A. B.; Zoltowski, A. P. C. (2014). Como escrever um artigo de revisão sistemática. In Koller, S. H.; Couto, M. C. P. De P.; Hohendorff, J. V. (Org.). *Manual de produção científica* (pp. 53-70). Porto Alegre: Penso.Cox, T., Jr. (2001). *Estratégia para capturar o poder da diversidade*. Jossey-Bass: San Francisco, 2001. Recuperado em 09 de Outubro de 2020. <https://semanticscholar.org/paper/Creating-the-Multicultural-Organization%3A-A-Strategy-Cox/02271f6354350dffa7fef7d98d665c7d71f6071f>.

Ferdman, B. M. (2017). Paradoxes of inclusion: Understanding and managing the tensions of diversity and multiculturalism. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53 (2), 235-263. <https://doi.org/10.1177/0021886317702608>.

Ferdman, B. M., Avigdor, A., Braun, D., Konkin, J., & Kuzmycz, D. (2010). Collective experience of inclusion, diversity, and performance in work groups. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 11(3), 6-26. Recuperado em 14 de Março de 2017. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712010000300003>.

Ferdman, B. M., & Sagiv, L. (2012). Diversity in organizations and cross-cultural work psychology: What if they were more connected? *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 5(3), 323-345. Recuperado em 27 de Agosto de 2018. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01455.x>.

Ferreira, L. C. de M., & Rais, L. A. (2016). Qual a relação entre diversidade e desempenho? Um estudo sobre a relação entre a proporção de pessoas com deficiência na produtividade das empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 18(59), 108-124. Recuperado em 30 de Novembro de 2020. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v18i59.2769>.

Figueira, E. (2008). *Caminhando no silêncio: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil*. São Paulo: Giz Editora.

Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas Brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 40(3), 18-25. Recuperado em 30 de Novembro de 2020. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902000000300003>.

Hammes, I. C., & Nuernberg, A. H. (2015). A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(3), 768-780. Recuperado em 15 de Setembro de 2017. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000212012>.

Hanashiro, D. M. M.; Torres, C. V. (2010). Introdução. *RAM, Revista de Administração Mackenzie (Online)*, 11 (3), 2-5. Recuperado em 14 de Março de 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712010000300002>.

Heloani, J. R. & Silva, E. P. E. (2019). Diversidade no trabalho. In P. F. Bendassolli, & J. E. Borges-Andrade (Org.). *Dicionário de Psicologia do trabalho e das organizações* (pp. 303-309). Belo Horizonte: Editora Artesã.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010). *Censo Demográfico de 2010*. Resultados da Amostra. 2010: IBGE. Recuperado em 19 de Março de 2020. [www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/default\\_resultados\\_amostra.htm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/default_resultados_amostra.htm).

Lima, M. P. de, Tavares, N. V., Brito, M. J., & Cappelle, M. C. A. (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 14(2), 42-68. Recuperado em 15 de Setembro de 2017. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>.

Neres, C. C., & Corrêa, N. M. (2008). O trabalho como categoria de análise na educação do deficiente visual. *Cadernos CEDES*, 28(75), 149-170. Recuperado em 08 de Janeiro de 2021. <https://dx.doi.org/10.1590/S0101-32622008000200002>.

Neves-Silva, P., Prais, F. G., & Silveira, A. M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(8), 2549-2558. Recuperado em 04 de Janeiro de 2021. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>.

Paulino, A. C. de O. B., Coutinho, M. da P. de L., & Costa, F. G. (2018). Apreendendo a inclusão social sob o olhar das representações sociais. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 18(3), 773-792. Recuperado em 13 de Abril de 2021. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-42812018000300004&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812018000300004&lng=pt&tlng=pt).

Pereira, J. B. C., & Hanashiro, D. M. M. (2010). Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? eis a questão. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(4), 670-683. Recuperado em 15 de Setembro de 2017. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000400007>.

Rebouças, C. B. de A., Araújo, M. M. de, Braga, F. C., Fernandes, G. T., & Costa, S. C. (2016). Avaliação da qualidade de vida de deficientes visuais. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 69(1), 72-78. Recuperado em 04 de Janeiro de 2021. <https://doi.org/10.1590/0034-7167.2016690110i>.

Torres, C. V., França, L. H. F. P., Oliveira, A., & Presotti, L. (2016). Diagnóstico de diversidade cultural e inclusão nas organizações. In H. Mendonça, M. C. Ferreira, & Neiva, E. R. (Org.). *Análise e diagnóstico organizacional. Teoria e prática*. (pp. 195-228). São Paulo: Vetor.

Torres, C. V. & Pérez-Nebra, A. R. (2014). *Diversidade e inclusão nas organizações*. In J. C. Zanelli, J. E., Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 526-546). Porto Alegre: Artmed.

Van Knippenberg, D., & Schippers, M. C. (2007). Work Group Diversity. *Annual Review of Psychology*, 58, 515-541. Recuperado em 28 de Agosto de 2018. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085546>.

Vinuto, J. (2014). A amostragem bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, Campinas, 22(44), 201-218. Recuperado em 14 de Abril de 2021. <https://doi.org/10.20396/tematicas.v22i44.10977>.