



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

A PERCEPÇÃO DE DEFICIENTES VISUAIS SOBRE AS COMPETÊNCIAS LABORAIS REQUERIDAS NO MERCADO DE TRABALHO

CLEITON LUÍS GIEHL

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS)

ANELISE D' ARISBO

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS)

DANIELE DOS SANTOS FONTOURA

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS)

A PERCEPÇÃO DE DEFICIENTES VISUAIS SOBRE AS COMPETÊNCIAS LABORAIS REQUERIDAS NO MERCADO DE TRABALHO

1 INTRODUÇÃO

Mesmo com os avanços nas normativas e campanhas de conscientização sobre a importância da inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, muito se precisa caminhar pela inserção com inclusão no mercado de trabalho.

Conforme a Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015), a normativa sobre inclusão social buscou reparar a desigualdade de acesso de alguns indivíduos que, por certas características, estão em desvantagem nos diferentes cenários da sociedade, um destes o mercado de trabalho.

Percebe-se que os obstáculos enfrentados por pessoas com deficiência para obter uma vaga de emprego são diversos. As empresas exigem um perfil de trabalhador com capacitação técnica e pessoal, mas a maioria das entidades que oferecem programas de habilitação e reabilitação de deficientes não consegue abranger todos os possíveis candidatos do mercado de trabalho ou não possui recursos necessários para capacitá-los ao desempenho laboral (SANTOS, 2012).

Ademais, muitas organizações se restringem a preencher vagas para deficientes devido ao cumprimento da Lei nº 8.213/91, popularmente conhecida como Lei de Cotas, que estabelece uma porcentagem de vagas designadas às pessoas com deficiência (SANTOS, 2012). De acordo com o Ministério do Trabalho, em 2018, 93% das pessoas com deficiência (PcDs) com carteira assinada foram contratadas para o cumprimento da cota (BRASIL, 2019). E ainda é insuficiente: enquanto o percentual de PcDs empregadas representou 1,04% das vagas formais, em relação à população o percentual de pessoas com deficiência era de 6,7% no mesmo ano (IBGE, 2018). Ainda assim, chega-se à marca de 486.746 trabalhadores com deficiência, no qual 12.179 eram deficientes visuais. (BRASIL, 2019)

Neste contexto, a inclusão social e laboral revela-se um processo que depende da sociedade como um todo em prol da efetiva qualidade de vida e cidadania dos deficientes (ARANHA, 2001). E quando se considera a inserção e inclusão de trabalhadores no mercado de trabalho, um conceito interessante são as competências requeridas. O conjunto de competências contribui para definir quais colaboradores têm maiores chances de adquirir um emprego ou manter-se no mercado de trabalho. Com isso, as competências do indivíduo estão atreladas ao ingresso deste no mercado de trabalho (CAMPOS *et al*, 2003).

Estas competências são compostas por um conjunto de fatores como experiência, aptidão, conhecimentos, habilidades e atitudes que levarão as pessoas a serem competentes em tarefas direcionadas a elas. Neste ponto de vista, o indivíduo no âmbito profissional destaca-se pelo conjunto de competências que possui em sua entrada e permanência no mercado laboral. Além disto, na mobilização destas competências o profissional deverá se adaptar às mudanças do mercado de trabalho advindas de fatores históricos, culturais, tecnológicos e socioeconômicos (LE BOTERF, 2006).

Assim, com intenção de melhor compreender a relação com a inclusão e empregabilidade do deficiente visual no mercado de trabalho, este trabalho buscou analisar a percepção de associados da Associação Farroupilhense de Deficientes Visuais (AFADEV) sobre as competências laborais deles requeridas. Para tal fim, buscou-se investigar como o deficiente visual da AFADEV percebe o mercado de trabalho; bem como as competências laborais dele requeridas, e de que forma são desenvolvidas por estes indivíduos para a inclusão do deficiente visual no mercado de trabalho.

A Associação Farroupilhense de Deficientes Visuais (AFADEV) criada no ano de 2004, na cidade de Farroupilha, Rio Grande do Sul, é uma entidade que atua visando a

inclusão social e tem como propósito habilitar e/ou reabilitar pessoas com deficiência visual e auxiliar no ingresso de seus integrantes no mercado de trabalho (AFADEV, 2020). É a única na cidade de Farroupilha que atua na habilitação e reabilitação de deficientes visuais, atendendo também ao público de cidades da região. Contava com 28 associados dos quais somente oito (8) atuavam no mercado de trabalho durante a pesquisa, sendo estes os sujeitos da pesquisa.

Esta discussão se faz necessária uma vez que fatores como o desconhecimento das potencialidades dos deficientes, em especial dos deficientes visuais, e a falta de acessibilidade nas organizações impossibilita seu bom desempenho e o desenvolvimento das suas capacidades, bem evita que estes sejam alvos de discriminação e estereótipos pela desinformação da sociedade na qual estão inseridos (SILVA, 2007; SANTOS, 2012).

Desse modo, são abordadas as seguintes temáticas, respectivamente: o mercado de trabalho e inclusão para pessoas com deficiência visual e as competências para inclusão no mercado de trabalho para deficientes visuais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Mercado de Trabalho e Inclusão para Pessoas com Deficiência Visual

O conceito de deficiência tem origem na visão médica, a qual definia a deficiência como anomalia física e sintomas que geravam a incapacidade do indivíduo e constituiu o sistema de Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), anunciado em 2001 pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Este sistema abrange não só as limitações do corpo, mas também fatores sociais e ambientais que geram a incapacidade (IBGE, 2010).

Com isso, o art. 2º da LBI (BRASIL, 2015) define uma pessoa com deficiência como alguém que tem restrição sensorial, física, intelectual ou mental de longo prazo e que quando confrontada com uma ou mais barreiras, pode não ter plena participação na sociedade. Em se tratando especificamente da deficiência visual, segundo o Decreto Executivo nº 5296/04, pode ser desmembrada em duas categorias: “deficiência visual” e “baixa visão”. Em outras palavras, cegueira é definida pela perda total da visão e pode se afetar ou não pela projeção de luz; já a baixa visão se dá pela mudança da funcionalidade visual que prejudica o desempenho deste sujeito devido a alguns fatores como, a sensibilidade a contrastes ou baixa acuidade visual (BRASIL, 2006). Pode-se ainda classificar a deficiência visual, de acordo com o Conselho Brasileiro de Oftalmologia (CBO, 2018) como leve, moderada, profunda ou cegueira, tendo o campo visual central ou periférico. Ainda, segundo a lei 14126/2021, a pessoa que possui visão em apenas um dos olhos também é classificada como deficiente visual, por ter visão monocular (BRASIL, 2021).

Com 6,7% da população brasileira com algum tipo de deficiência em 2018 (IBGE, 2018), preocupa que parte destes seja excluída do mercado de trabalho, o qual concentra a atenção na aparência e nos impedimentos e não nas potencialidades de tais indivíduos (MACIEL, 2000). Entretanto, conforme estabelece a Constituição Federal de 1988, deveriam ser ofertadas oportunidades para PcDs nesse mercado pela inclusão destes sujeitos, garantindo-lhes direitos iguais e adaptações de acordo com necessidade (VIOLANTE; LEITE, 2011). O Art. 34 da Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015) esclarece que “a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”.

Ademais, conforme a Lei nº 8213/1991 (BRASIL, 1991):

A empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas com deficiência, na seguinte proporção: até 200 funcionários. 2%, de 201 a 500

funcionários 3%, de 501 a 1000 funcionários 4% de 1001 em diante funcionários 5%.

Ainda assim, a legislação não garante a inclusão laboral, pois existem fatores organizacionais e sociais que interferem nas oportunidades de emprego e na ligação entre mercado de trabalho e economia (GRANOVETTER, 1995). Nesse contexto, entende-se mercado de trabalho como estrutura social (MARTES; DURAND; ABRAMOVAY, 2006), de caráter dinâmico e formado por regras específicas que organizam e orientam a ação dos atores (trabalhadores, empresas, instituições, etc.).

Nesse sentido, o mercado de trabalho é retratado como estrutura social em que cabe a discussão de que a ocupação laboral das PcDs é um fator essencial para a inclusão que vai além da remuneração e independência, abrangendo também a convivência e integração social (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004). Desta forma, destaca-se que a deficiência não deve ser vista como uma doença, mas como algo presente na sociedade que permite uma vida plena. Sob esta visão, a ‘inclusão’ é caminho que proporciona um melhor convívio, entendimento e respeito da diversidade humana (LARA, 2013).

Na percepção de Sassaki (2003, p.43), a inclusão é descrita como a “modificação da sociedade como pré-requisito para a pessoa com necessidades especiais buscar seu desenvolvimento e exercer a cidadania.” Logo, pode-se afirmar que o oposto dela é a exclusão. Deste modo, percebe-se que a exclusão ocorre por razões de construção da sociedade contemporânea, levando em consideração os universos econômico, social e político adquiridos historicamente. Assim, a exclusão é um processo sócio histórico e se necessita identificar elementos conjunturais e estruturais de forma a reconhecê-la, analisá-la e efetuar mudanças sociais (TEIXEIRA, 2004).

Nesse sentido, cabe entender o que de fato é percebido como exigência organizacional para contratação de PcDs, levando em consideração as competências necessárias ao cargo.

2.2 Competências para Inclusão no Mercado de Trabalho para Deficientes Visuais

A inclusão de deficientes visuais no mercado de trabalho ainda encontra obstáculos, tais como a própria crença de alguns empregadores e o desconhecimento destes sobre quais atividades eles podem exercer, bem como o que deve ser feito para sua devida inclusão social e laboral (SILVA, 2007). A falta de conhecimento sobre a deficiência e as reais potencialidades dos sujeitos levam empresas a darem mais oportunidade para pessoas com deficiência leve, o que acaba sendo um ato discriminatório (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015).

Essas potencialidades podem ser desenvolvidas em termos de competência. Não há um conceito único para o termo, porém os primeiros estudos a apresentam como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, também denominado CHA (CORRÊA, 2015). Com o avanço das discussões, Zarifian (2001) argumenta que a competência engloba a capacidade de tomada de iniciativas, o entendimento e controle de situações em constante mudança e ir além do que foi explicitado de forma responsável ao ponto de ser reconhecido pelos demais. Já para Fleury e Fleury (2001, p.6), a competência define-se como: “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. Como complemento, Le Boterf (2006) afirma que a competência é formada por três eixos: a própria pessoa, sua respectiva formação educacional e sua experiência profissional.

Posto isso, ressalta-se que o ‘profissionalismo’ compreende a fusão singular de competências, já a competência coletiva torna-se o agrupamento do profissionalismo dos componentes da equipe e suas competências. Logo, pode-se dizer que a competência essencial

de uma organização deriva da combinação de competências dos colaboradores e das competências coletivas adquiridas nas equipes (LE BOTERF, 2006; MICHAUX, 2003).

Nesse sentido, a competência profissional, quando desenvolvida, é capaz de trazer benefícios às organizações, visto que também está ligada às características como motivação, satisfação e produtividade dos colaboradores. Diante da visão de Camelo e Angerami (2013, p. 553) “a construção da competência profissional está vinculada tanto à aquisição de escolaridade quanto a de processos de aprendizagem informais que ocorrem em momentos e espaços distintos”.

Ainda, os conceitos de entrega e complexidade permitem averiguar o nível de contribuição, diferenciação e agregação de valor do colaborador para com a organização, visando o cumprimento das competências desejadas pela empresa. Em resumo, quanto maior o grau de complexidade da entrega do colaborador, maior será sua diferenciação e valor ao negócio (DUTRA, 2008).

Na busca por indivíduos que possuam as competências profissionais necessárias para o trabalho, a inclusão laboral torna-se um desafio complexo (BELTRÃO, 2009). Nesse sentido que a Lei de Cotas (BRASIL, 1991) e o decreto 3.298/99 (BRASIL, 1999) buscaram promover a inclusão e integração da PcD, bem como atribuir a fiscalização do cumprimento da legislação ao Ministério Público do Trabalho (MPT).

Acrescenta Bolonhini Júnior (2004) que os deficientes visuais enfrentam como principais desafios para seu aprendizado profissional e entrada no mercado de trabalho, a escassez de recursos nas escolas e professores inábeis para lidar com a deficiência. Nota-se que os déficits orgânicos e a ideia de incapacidade ligadas ao deficiente também interferem na questão do ingresso das PcDs no mercado de trabalho (VIOLANTE; LEITE, 2011). Estes aspectos tornam-se empecilhos, pois a entrada e permanência no mercado laboral estão ligadas à obrigatoriedade do profissional, empregado ou não, de se manter atualizado quanto à formação, especialização, talentos e habilidades requeridos (CARVALHO, 2009; TEIXEIRA, 2004), ou seja, às suas competências.

Para fortalecer a ideia inclusiva, a habilitação/reabilitação de pessoas com deficiência feita por instituições especializadas é fundamental, pois estimula a autonomia para estes e possibilita maiores chances para a entrada dos mesmos no mercado de trabalho (SASSAKI, 2003). Sobre esse ponto, a capacidade de adaptação é ratificada há décadas no ramo educacional (VIGOTSKI, 1997), sendo o desenvolvimento de competências pelo deficiente visual possível e necessário.

Por fim, é importante evidenciar o conceito de automobilização. Este termo proposto por Zarifian (2001) demonstra que a organização quando demanda uma competência e provenha condições favoráveis (recursos do meio) para chegar a esta. A automobilização pode auxiliar tanto o desenvolvimento e aprimoramento de competências quanto a inclusão social e laboral do PcD, oportunizando a entrada no mercado de trabalho e o aprendizado profissional destes indivíduos perante o mercado competitivo. Assim, os benefícios consequentes dessa automobilização restam para os indivíduos envolvidos, para a organização mas também perpassam seus limites e atingem toda a estrutura do mercado de trabalho.

3 METODOLOGIA

A pesquisa efetuada classifica-se como aplicada, de caráter qualitativo-descritivo (APPOLINÁRIO, 2007). O escopo da pesquisa esteve centrado em oito (8) associados da AFADEV que são os únicos inseridos no mercado de trabalho de Farroupilha e Caxias do Sul, sendo cinco (5) empregados e três (3) empregadores. Todos os entrevistados apresentam deficiência visual, variando entre cegueira e baixa visão.

A coleta de dados fez uso de roteiro semiestruturado. Foram feitos dois pré-testes anteriormente à aplicação para verificação dos ajustes necessários e validação de

especialistas. Além da entrevista semiestruturada, o autor utilizou a coleta por observação sistemática com diário de campo para registro das informações. Também foi utilizada pesquisa documental para ter um panorama mais claro do mercado, abrangendo dados *online* referentes às empresas dos empregados e dos empregadores, bem como a legislação de inclusão social.

As entrevistas foram gravadas com a permissão e o consentimento dos entrevistados. Para análise, fez-se uso da análise de conteúdo (BARDIN, 2004).

Abaixo, os quadros 1 e 2 caracterizam os sujeitos de pesquisa conforme sexo, idade, grau de escolaridade, deficiência, cargo e tempo de empresa.

Quadro 1: Caracterização dos empregadores

Entrevistado	Sexo	Idade	Grau de escolaridade	Classificação da deficiência visual	Cargo no momento da entrevista	Tempo de empresa
1	Masculino	45 anos	Ensino Médio completo	Cegueira congênita	Músico	07 anos
2	Masculino	51 anos	Ensino Superior incompleto	Cegueira adquirida	Supervisor geral	25 anos
3	Masculino	40 anos	Ensino Superior completo	Cegueira adquirida	Diretor-presidente e professor voluntário	15 anos

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

Quadro 2: Caracterização dos empregados

Entrevistado	Sexo	Idade	Grau de escolaridade	Classificação da deficiência visual	Cargo no momento da entrevista	Tempo na empresa
A	Masculino	50 anos	Sem escolaridade	Cegueira congênita	Embalador	21 anos
B	Masculino	31 anos	Ensino Médio completo	Baixa visão congênita	Auxiliar de produção	10 anos
C	Feminino	37 anos	Pós-graduação completa	Baixa visão congênita	Professora de Artes	5 meses
D	Masculino	28 anos	Ensino Superior completo	Cegueira congênita	Instrutor de informática	8 anos
E	Masculino	40 anos	Ensino Médio completo	Baixa visão congênita	Auxiliar operacional	2 anos e 8 meses

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Adiciona-se que os entrevistados dentre empregados e empregadores, são oriundos das cidades de Farroupilha e Caxias do Sul.

4 ANÁLISES E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A seguir serão apresentados os resultados obtidos no que tange à percepção deles sobre as competências laborais requeridas do deficiente visual no mercado de trabalho. Para a análise e descrição dos resultados, optou-se pela divisão em categorias seguidas de microcategorias, dos empregados e dos empregadores, conforme Quadro 3.

Quadro 3: Competências do empregado com deficiência visual

(continua)

Categoria	Definição da Categoria	Microcategoria
-----------	------------------------	----------------

Competência individual	Hábitos de trabalhos mensuráveis e habilidades pessoais que englobam um saber agir responsável e reconhecido que vai além das atividades prescritas para assim, alcançar os objetivos de trabalho da organização, agregando valor econômico à esta e valor social ao indivíduo (FLEURY e FLEURY, 2001; ZARIFIAN, 2001).	Capacidade de utilizar a experiência prática
		Autodesenvolvimento
		Proatividade
		Relacionamento interpessoal
Competência coletiva	Conjunto dos saberes-agir próprio a um grupo, aplicados na ação, criando competências que não poderiam ser formadas individualmente, mas complementarmente e com sinergia por um objetivo comum ou co-construir soluções (LE BOTERF, 2006; MICHAUX, 2003).	Capacidade de trabalhar em grupo
		Capacidade comunicacional
Competência profissional	Abrangem recursos cognitivos ligados à ação e que surgem de acordo com a necessidade do profissional para desempenho em suas atividades, considerando o ambiente e contexto específicos nos quais está inserido (SAUPE <i>et al.</i> , 2006, ZARIFIAN, 2001).	Capacidade de crescimento profissional
		Autocrítica
Competência gerencial	Conjunto de qualidades, características e habilidades (principalmente, técnicas, humanas e conceituais) que os indivíduos desenvolvem para atingir continuamente os resultados de uma organização (BOOG, 2000).	Domínio técnico
		Capacidade motivacional
		Capacidade de inspirar confiança
		Capacidade de compreender os processos organizacionais
		Capacidade de decisão
		Competência de liderança
Automobilização	Este termo demonstra que a organização propõe uma competência, mas também provê condições favoráveis (recursos do meio) para chegar a esta (ZARIFIAN, 2001).	

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

4.1 O empregado com deficiência visual e suas competências

No que tange às competências individuais dos entrevistados, constatou-se a capacidade de utilizar a experiência pregressa, o autodesenvolvimento, a proatividade e o relacionamento interpessoal. O primeiro item se refere ao ‘saber’ utilizar a experiência prática e pode explicar como as lembranças de experiências passadas (na infância, em trabalhos anteriores) são marcantes e importantes para estes colaboradores, uma vez que fazem uso da memória para suprir a necessidade de sua visão. Para Vigotski (1997) a deficiência visual, assim como outras deficiências, é capaz de reorganizar completamente o funcionamento psíquico do indivíduo, trazendo à tona um modo de compensar a perda da visão.

Isso pode ser evidenciado pela fala do Entrevistado D, que tem cegueira congênita e que consegue lembrar-se de suas experiências passadas com facilidade e clareza, as quais trouxeram contribuição para que alcançasse o momento atual como instrutor de informática.

Verificou-se também a questão do autodesenvolvimento nas falas (aqui retratado como autogestão), o que implica em um indivíduo realizado, autoconfiante e seguro naquilo que faz. Alguns entrevistados procuram estar atualizados, como o Entrevistado E: “Sempre em busca de conhecimento, em casa assim, por conta própria, pela internet ou no local de trabalho que sempre tem os cursos internos, né. Então, estou em aprendizagem constante”.

Em contraponto, o Entrevistado B não busca por tal autodesenvolvimento, visto que não procura aprender coisas novas por espontânea vontade (apenas busca aprender o básico de informações que a empresa lhe fornece) ou mesmo não aprimora o que já sabe no meio laboral em que atua, sob pretexto da área de atuação: “Tudo o que eu aprendi foi dentro da empresa e fiz alguns cursos por fora há bastante tempo, que na verdade não tem muito a ver com minha área, né... Por exemplo, na minha área não tem muito que me atualizar. Eu sou da área da produção”. Ainda que seja um caso específico, isso vai contra o postulado por Le

Boterf (2006) sobre manter-se atualizado nos diversos aspectos do mercado de trabalho para conservar sua competitividade.

Outra dimensão abordada, relacionada à competência individual foi a proatividade. Nota-se dos pesquisados a preocupação com o andamento do seu trabalho, na qual eles analisam que não é só executá-lo, mas sim ir além. Isso pode ser verificado na fala do Entrevistado C: “tento ser o mais responsável possível, porque a gente lida com crianças, agora pequeninhas de 4 a 6 aninhos. Então, você tem que estar sempre ligado em tudo, né... porque não é só ensinar Artes, você tem que estar cuidando outras coisas...”.

No que diz respeito ao relacionamento interpessoal, os pesquisados demonstraram a troca de ideias, um bom diálogo e o respeito como características de sua boa convivência no ambiente laboral. Conforme o Entrevistado D: “A gente procura sempre dialogar, né... conversar, trocar ideias, né... Se ajudar dando ideias de atividades e sempre conversando pra ter uma boa convivência”.

Percebe-se que os entrevistados possuem traços resultantes da sua condição e que levam consigo para suprir a visão que lhes falta. Também, verifica-se que esses indivíduos demonstram afinidade para com o relacionamento interpessoal, tendo em vista que grande parte deles são proativos e buscam pelo autodesenvolvimento e atualizações necessárias para conviver com seus colegas de trabalho, sendo este último interligado à competência coletiva.

Em relação às competências coletivas, observou-se a capacidade de trabalhar em grupo e a capacidade comunicacional. No andamento das entrevistas, percebe-se valorização da competência de trabalhar em grupo. Isso destaca o desenvolvimento da pessoa com deficiência visual nos grupos de trabalho, (lembrando que nesta pesquisa o mercado de trabalho é retratado como estrutura social). Estes grupos aparentam dar espaço para os indivíduos se desenvolverem, ação que para Sassaki (2003) é tida como pontapé para proporcionar tal desenvolvimento e desempenho da cidadania da pessoa com deficiência. Neste processo, os entrevistados levam em consideração os debates, a cooperação e a participação de todos para que o grupo se mantenha firme e organizado. De acordo com o Entrevistado C: “Acaba um ajudando o outro, né. Mas assim, cada um na sua área. Eu me relaciono bem (em grupo), acredito...porque sempre são escutadas todas as partes do grupo, né, para depois chegar num acordo, para tomar decisão e ver qual é a melhor solução”.

No que tange à capacidade comunicacional, puderam-se perceber duas perspectivas diferentes entre os entrevistados. Na primeira, alguns expõem as maneiras utilizadas para a comunicação, conforme o Entrevistado D: “Ah, eu falo, né... exponho falando pra todos e aí o pessoal opina, né... opina até chegar num consenso”. Já outros têm enfoque nas adversidades da comunicação no ambiente de trabalho. De forma breve, entende-se que os deficientes visuais têm espaço para expor opiniões e se comunicar com os demais membros da organização, porém isso não quer dizer que serão literalmente ouvidos e terão as ideias acatadas por eles.

Na questão comunicacional, apesar de algumas empresas não darem a devida voz para o deficiente visual, os entrevistados não demonstram dificuldades em se expressarem no coletivo e conseguem expor suas opiniões em busca do consenso do grupo.

Na categoria das competências profissionais, verificou-se a postura dos entrevistados no que tange à capacidade de crescimento profissional e à capacidade de autocrítica. A maioria deles relatou que procura evoluir profissionalmente com formação além das fornecidas pelas empresas, trazendo à tona a visão de Zarifian (2001) de que a competência profissional engloba a tomada de ações que visam melhorar o desempenho laboral dos indivíduos. Tal perspectiva é descrita pelo Entrevistado D:

Quando há possibilidade de ir, né, eles ajudam. Por exemplo, tem o Encontro DOSVOX 2016, né, que eu consegui ir e teve o ano passado que eu fui também. E

eu também estou sempre, né me mantendo atualizado com as questões de tecnologias através de grupos no Whatsapp ou mesmo por listas de discussão via e-mail, onde o pessoal troca muita informação, e eu estou sempre pegando também alguma coisa.

Outro elemento encontrado nos relatos dos pesquisados é a capacidade de autocrítica. Muitos deles percebem esta dimensão ao procurar melhorar os seus pontos fracos ou mesmo ao refletir sobre o que realmente são bons. O Entrevistado D deixa claro este aspecto, percebendo que há uma necessidade e ao mesmo tempo um conhecimento que precisa ser melhorado - aprender idiomas, em especial o inglês, como profissional de informática. Nesse sentido, compreende-se que há procura de crescimento profissional, trazendo à tona a visão autocrítica que lhes permite tanto desenvolver a sua parte profissional como seu lado pessoal.

Como última categoria dos empregados, estão as competências gerenciais. Nelas destacam-se o domínio do conhecimento e das técnicas e a liderança, aspectos gerenciais que estão de acordo com o que sugere Boog (2000). Sobre o domínio e conhecimento das técnicas, o Entrevistado D expõe o seguinte comentário: “Ah, eu domino bastante o assunto para eu ficar tranquilo. Eu consigo desempenhar bem... Mas se é uma coisa que eu tenho dificuldade, eu procuro pesquisar mais, para pôr em prática todo esse conhecimento que eu tenho”.

Ademais, averiguou-se a competência de liderança inserida na fala dos pesquisados, nas quais eles descrevem as características que um bom líder deve ter, mostrando implicitamente como eles agem ou agiriam na posição de líder. Segundo o Entrevistado C: “Na minha opinião, um bom líder, primeiro respeito com o próximo, né... primeiro saber lidar com as pessoas. Tem que estar pronto para ouvir outras opiniões para depois ver qual é a melhor... Tem que estar aberto a novas experiências ou novos acontecimentos”.

Com isso, é evidente a busca dos entrevistados pelo domínio das técnicas, utilizando do próprio conhecimento para tal e, mais uma vez elucidam a procura de informações (sejam estas internas ou externas) para executar as tarefas da melhor maneira. Outrossim, atenta-se para o pensamento de liderança mostrado pelos entrevistados, transparecendo, supostamente o modo como lideram/liderariam, prevalecendo traços como a noção de que estão em aprendizado constante e o espaço para opiniões dos liderados. A partir disso, pode-se apresentar a próxima sessão, tendo como objetivo analisar o empregador com deficiência visual e suas competências.

4.2 O empregador com deficiência visual e suas competências

Quanto às competências individuais, observou-se a capacidade de utilizar a experiência prévia, o autodesenvolvimento, a proatividade e o relacionamento interpessoal. Assim como os empregados, pode-se verificar a percepção do ‘saber’ utilizar a experiência prática nos relatos dos empregadores. Novamente, salienta-se que o aspecto da ampla utilização da memória para suprir a necessidade da visão pode ter sido uma maneira que a reorganização do funcionamento psíquico do indivíduo com deficiência visual encontrou para ultrapassar os impedimentos (VIGOTSKI, 1997). Neste sentido, o Entrevistado 1 conta como se deu esse processo: “a empresa nós tínhamos antes de eu perder a visão. faz uns 20 anos que eu parei de dirigir, de tudo... que eu não conseguia mais fazer. Daí, minha esposa assumiu essa parte de Direção e eu vou assessorando a eles pelo conhecimento que eu tinha e continuo me aperfeiçoando”.

A busca pelo autodesenvolvimento foi ressaltada pelos empregadores entrevistados. O Entrevistado 2 está boa parte do seu tempo à procura de conhecimento e, inclusive, se sente esperançoso sobre a possibilidade de um dia voltar a enxergar e quer estar preparado caso isso aconteça. Além disso, pode-se encontrar o aspecto da proatividade, pois fazem além das atividades destinadas a eles (FLEURY; FLEURY, 2001). Conforme o Entrevistado 1, não é

preciso tentar resolver todos os problemas do mundo, mas sim, fazer a sua parte e um pouco mais. Em relação ao relacionamento interpessoal, todos os empregadores entrevistados buscam a melhor conexão possível com os colegas de trabalho.

Desta forma, percebe-se que os empregadores desenvolveram o hábito de utilizar da experiência prévia para contornar a ausência da visão. Nota-se, também, peculiar a busca por um relacionamento saudável dos empregadores para com os subordinados, além da utilização da proatividade e do autodesenvolvimento para se manterem firmes no mercado de trabalho.

Já as competências coletivas dividem-se em capacidade de trabalhar em grupo e capacidade comunicacional. No que diz respeito ao trabalho em grupo, ao que tudo indica, os entrevistados mantêm uma boa relação com o grupo de trabalho, expondo uma percepção de que o objetivo final vem da conexão do grupo e não de forma individual, como fica evidente na fala do Entrevistado 1: “e sabendo que se a gente fizer o trabalho bem feito, todo mundo ganha, né. As individualidades vêm depois”.

Quanto à capacidade comunicacional, notou-se que os entrevistados acreditam que deva existir uma comunicação clara, ao mesmo tempo em que tentam perceber se foram entendidos da forma correta. Descreveram a importância da participação de todos para formular e tomar decisões organizacionais e que o grupo flui melhor quando as sugestões de seus componentes são acolhidas. O Entrevistado 2 reitera que a sua diretriz é ouvir o grupo, ouvir, acolher e aplicar suas ideias.

No âmbito das competências profissionais os pesquisados demonstraram aspectos da capacidade de crescimento profissional e da capacidade de autocrítica. Para os entrevistados, tal crescimento profissional é um fator de grande relevância, pois o utilizam para evoluir tanto pessoalmente como profissionalmente. O Entrevistado 3 relata que fez diversos cursos e em diversas áreas (de dicção a elétrica, dentro e fora da entidade e até curso superior), e que passou por várias experiências de trabalho que foram moldando sua trajetória.

Nesse sentido, percebe-se que os empregadores buscam pelo crescimento profissional, uma vez que fazem cursos para aprimorar o conhecimento. Mesmo que estes sejam cursos informais, ainda agregam na melhora de desempenho desses indivíduos (CAMELO; ANGERAMI, 2013). No que diz respeito às competências gerenciais, as microcategorias averiguadas foram: a capacidade de compreender os processos organizacionais, a capacidade de tomada de decisão, a capacidade motivacional, a capacidade de inspirar confiança e a competência de liderança. Dos 3 empregadores pesquisados, 2 (Entrevistados 2 e 3) conhecem todos os processos da organização e apenas um (Entrevistado 1) tem conhecimento mínimo neste quesito. Nesse sentido, o Entrevistado 2 descreve que conhece os processos da empresa do começo ao fim e que busca estar “integrado a tudo”.

Em relação à capacidade de tomada de decisão, todos os pesquisados relataram como algo que requer muita análise, inclusive junto de outros colaboradores, a fim de obter uma ideia bem formulada. Nesse sentido, o Entrevistado 2 menciona que “troco ideias com o pessoal muito bem pensadas. Nada se toma por impulso. Muito bem estudado, muito bem pensado, muito bem debatido. Às vezes, até um pouco demais...”.

Em relação à capacidade motivacional relataram que buscam oferecer condições para que seus subordinados se sintam motivados, seja com acontecimentos reais ou reflexões de alguma situação fictícia, bem como utilizam a empatia e gracejos para animar as pessoas no ambiente laboral. O Entrevistado 3 ainda relata que tenta entender o momento não só dos funcionários, mas também de usuários da Associação: “Eu faço a pessoa dar uma risada e depende, muitas vezes, ela não vai te retribuir essa risada, né. Então, eu vou tentar entender o que ela está passando, conversar com a pessoa, tentar dizer pra ela que ela consegue!”.

Por outro lado, os entrevistados comentaram sobre a capacidade de inspirar confiança. Este fator é direcionado pelos pesquisados às atitudes, as quais dizem ser o principal ponto para que alguém confie ou não em alguma pessoa. De acordo com o Entrevistado 1, a

centralidade da confiança está nas atitudes e no cumprimento do que foi combinado: “Atitudes!... Dentro e fora do trabalho, né. A gente é a nossa história.[...] Eu sou o que eu fiz, e o que eu faço e o que eu farei, né. Acho que as atitudes da gente falam por nós”.

Por fim, acerca da liderança foram citados elementos que a designam, tais como: manter a coesão do grupo, motivar e incentivar os liderados, ter respeito e empatia pelos colaboradores e resolver as suas tarefas laborais bem como não alimentar conflitos.

Desta forma, verifica-se que os empregadores com deficiência visual são capazes de compreender os processos organizacionais e demonstram uma relação mais humana nas suas relações, tendo em vista que buscam motivar e passar confiança para os colaboradores.

4.3 AUTOMOBILIZAÇÃO, INCLUSÃO, ENTREGA E COMPLEXIDADE

4.3.1 Percepção dos empregados com deficiência visual

Ainda que os indivíduos pesquisados consigam desenvolver e pôr em prática algumas competências no ambiente laboral, muitas vezes as empresas não fornecem os meios adequados para que pessoas com deficiência visual possam atingir a competência necessária para tal função, ou mesmo executar a tarefa da melhor forma possível. Porém, conforme Zarifian (2001) para que o sujeito possa demonstrar suas competências no ambiente laboral as empresas precisam fornecer todos os meios necessários. .

Nesta mesma concepção, entram as sugestões de melhoria. Estas, de acordo com os relatos dos pesquisados, contam com a crítica de um espaço físico inadequado e desorganizado, bem como o descrédito enfrentado por estes colaboradores após exporem uma sugestão de melhoria para as respectivas organizações em que exercem suas funções. Tais fatos contrapõem ao Art. 34 da Lei Brasileira de Inclusão porque “a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015). Segundo o Entrevistado A, por diversas vezes as sugestões não são acatadas pela empresa, mesmo que estejam ligadas ao melhor andamento do trabalho: “Eu estou passando as sugestões de melhoria para a empresa, mas eles retornam muito, muito pouco...” .

Além disso, dois entrevistados acreditam que só foram contratados pela exigência da lei de Cotas e não porque a empresa estivesse esperando algo da pessoa com deficiência visual. Conforme o Entrevistado A: “Eles contrataram o deficiente visual só pra cumprir tabela, não é que esperam tanto que a gente faça...”.

Ademais, quando questionados sobre as exigências mais frequentes para contratação, o caso anterior se repete. Porém, desta vez, o enfoque foi maior para a opção que se refere à contratação apenas pela exigência da lei de Cotas. Este caso pode ser descrito, especialmente pelo Entrevistado D, o qual utiliza duas percepções para o mesmo tema, uma relacionada ao que se espera do deficiente visual para a contratação e outra direcionada à contratação pela lei:

que tenha conhecimento na área que vai exercer. Então, a questão deles de cursos, né. Acho que eles exigem que a pessoa tenha conhecimento ali, né... Eu acho que um bom currículo né. As empresas pedem também na questão de ensino... Hoje em dia, o estudo é muito importante também. E tem as empresas também que contratam por causa das cotas. Isso existe.

Neste aspecto, os entrevistados percebem a importância de uma avaliação de desempenho nas organizações em que estão inseridos e demonstram certa preocupação a respeito dela. Estes indivíduos relatam que, de certa forma sentem que são tratados de outra maneira por alguns colegas e superiores das empresas. Percebe-se que os processos de avaliação pelos quais os indivíduos passam são mal formulados, incompletos e incoerentes

para que se tenham dados significativos, sem o repasse correto das informações para os colaboradores e quando há, utiliza-se de um parâmetro inapropriado. Sobre a avaliação de desempenho, o Entrevistado B relata que: “eles chegam ali, olham as pessoas e nunca repassam pra gente. Só que essa avaliação com as pessoas que tem deficiência é diferente. Mas, isso vem do RH, né... porque eles dizem que não é para cobrar, que não é para chamar atenção... É como se a pessoa estivesse ali ou não estivesse. Dá na mesma”.

Desta forma, os dificultadores da inclusão no mercado laboral destacados por estes indivíduos exploram pontos como o despreparo e despreocupação da própria empresa sobre a deficiência visual, a falta de acessibilidade, bem como o preconceito e estereótipos que trazem a imagem do deficiente visual como uma pessoa incapaz. Alguns desses dificultadores corroboram com a ideia de Silva (2007), a qual diz respeito às crenças ultrapassadas e à falta de conhecimento dos empregadores. De acordo com o Entrevistado C:

às vezes, as pessoas não sabem o que que é a baixa visão, acham que a pessoa é incapaz. E na verdade, não é. Não só baixa visão, mas pessoas cegas também são muito mais capacitadas que muita gente que enxerga, né... se for analisar. Então, acho que é falta de informação e de conhecer a pessoa, saber que ela é capaz ou não de fazer, né... ou deixar a pessoa fazer a atividade e daí então, tomar uma decisão se acha que pode ou não, né... Porque até mesmo a experiência que eu tive: o médico falava que eu não sou apta, mas eu sei que eu sou. Se eu fiz faculdade, se eu fiz pós, se eu dei aula... Então, como é que ele pode dizer que eu não sou. Então, ele não tem as informações necessárias, né. Um prejulgamento.

Alguns ainda descrevem que não é difícil conseguir um emprego, contrariando a percepção de Bolonhini Júnior (2004). O problema, segundo eles é que as empresas esquecem o deficiente visual no ambiente de trabalho, fazendo com que este sujeito tenha que se adaptar à empresa e não o contrário. Essa situação acaba reforçando o argumento de Santos (2012) e Brasil (2019) de que as empresas contratam apenas para atender à obrigação legal. Segundo o Entrevistado E, “a própria empresa não está preparada para receber um deficiente visual para trabalhar porque, às vezes, não tem acessibilidade, não tem um lugar adequado para esse deficiente trabalhar. A dificuldade é na hora que você entra na empresa. Agora, questão da vaga, não senti dificuldade em conseguir emprego”.

Levando em consideração o que foi tratado até aqui, pôde-se perceber despreparo das empresas para receber pessoas com deficiência visual em seus ambientes de trabalho, visto que ignoram princípios da própria inclusão no mercado laboral. A contratação, por exemplo se dá por imposição da lei de Cotas. Percebe-se ainda, a existência de falhas nos processos de avaliação de desempenho, uma vez que não proporcionam o devido crescimento profissional e de competências do indivíduo, o que se subentende como a despreocupação dessas empresas perante o crescimento desses colaboradores na organização.

4.3.2 Autmobilização, inclusão, entrega e complexidade: uma percepção de empregadores com deficiência visual

No que tange à percepção dos empregadores, estes relatam que o ambiente de suas organizações possuem as devidas adaptações para o deficiente visual, exceto o Entrevistado 2, o qual discorre sobre a não contratação de deficientes visuais porque o trabalho é muito intuitivo e na sua empresa existem peças e produtos de diversas formas e tamanhos. Segundo ele, uma pessoa que não tivesse se capacitado com visão, dificilmente conseguiria se capacitar sem ela, visto que ele teve conhecimento de todos os objetos antes da perda da visão: “nesse ramo não, porque ele é muito intuitivo. é uma coisa que dificilmente uma pessoa que viesse

sem enxergar, que não tá adaptado a uma situação, conseguiria entender o que é a coisa. Por exemplo, como a gente trabalha muito com motores, com bombas, coisas assim”.

Nesse mesmo contexto, o Entrevistado 1, além de fazer suas apresentações em espaços comerciais, tem o seu próprio local de trabalho e concebe que o mundo não precisa se adaptar a ele. Ele frisa que seria visto como um incômodo no ambiente e gostaria que as pessoas que possuem a visão tivessem boa vontade e percebessem quando o deficiente visual necessitasse de auxílio. Por outro lado, ele expõe que na maioria dos lugares que já frequenta não se sente mais um cego, mas sim “mais um” e espera que as pessoas estejam “cada vez mais abertas a ouvir o que a gente precisa, a enxergar o que a gente precisa”.

Em termos de melhorias futuras a serem feitas nas próprias organizações, o Entrevistado 1 relata que o mais importante é conscientizar as pessoas para que estas tenham boa vontade em auxiliar o deficiente visual. O Entrevistado 2 menciona que até para ele o espaço do ambiente é muito pequeno e pretende construir um prédio novo, a fim de melhorar a circulação de clientes e funcionários com um *layout* próprio para a deficiência visual, levando em consideração que o atual espaço não permite. Já o Entrevistado 3 está em busca de um projeto para obter um elevador, bem como busca por profissionais de assistência social, psicologia e professores que atualmente estão em falta na entidade.

Em relação à perspectiva dos entrevistados sobre o que as organizações esperam do deficiente visual, argumentam que muitos destes estabelecimentos apenas contratam a pessoa com deficiência visual pela obrigação da lei de Cotas. Os empregadores com deficiência, por sua vez, esperam do deficiente visual aspectos como uma contribuição plena do colaborador após fornecer as adaptações (remetendo à automobilização já descrita por Zarifian (2001), o acolhimento necessário e a entrada deste já com conhecimento e/ou experiência na área. Vale ressaltar um ponto citado pelo Entrevistado 3 que engloba as formas de tratamento às quais a pessoa com deficiência visual abomina: “Não posso transparecer pena para essa pessoa, né. E também não posso fazer com que ela se torne um herói porque o deficiente não gosta muito disso... ser tratado com pena e ser tratado como um herói...o salvador”.

À respeito da avaliação de desempenho, consideram de extrema importância para que todas as pessoas, inclusive PcDs, possam aperfeiçoar seu trabalho e se comprometer com ou sem a presença do superior. O Entrevistado 1 acrescenta que: “tem que ser uma avaliação de desempenho de fato, não vendo cor da pele, nem nada externo. Vendo, simplesmente, o que a pessoa desempenha, o que ela agrega no ambiente, o comprometimento que ela tem, a qualidade e a eficiência”.

Por último, os pesquisados expuseram sua visão sobre os dificultadores da inclusão do deficiente visual no mercado de trabalho. As principais características evidenciadas remetem à falta de adaptações, de informação e de oportunidades nas organizações. Além disso, o preconceito, as restrições impostas por conta da deficiência e o despreparo tanto das organizações como da própria PcD, esta última sendo retratada pela justificativa de que, muitas vezes, a pessoa com deficiência visual se mantém acomodada.

Na contramão da busca por maior inclusão no mundo do trabalho, chama a atenção que os próprios deficientes, quando na posição de empregadores, demonstram preconceito em relação a outras pessoas com deficiência. Percebeu-se que os Entrevistados 1 e 2 tem uma tendência de pensamento contrário ao que está descrito na lei em determinadas situações. Este aspecto é demonstrado pelo Entrevistado 2 quando diz que não daria oportunidade para deficiente visuais sem experiência exercerem funções em sua empresa pelo pretexto de que não aprenderiam sem visão. Já o Entrevistado 1, não mostra apoio às mudanças que precisam ser feitas nos ambientes em decorrência da sua deficiência, porque ele se sentiria um incômodo. Sendo assim, ambos não corroboram com a ideia da legislação vigente, a qual garante oportunidades e acessibilidade para todas as pessoas com deficiência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve por objetivo analisar a percepção de associados da Associação Farroupilhense de Deficientes Visuais sobre as competências laborais requeridas do deficiente visual no mercado de trabalho. Para isso, esta pesquisa se propôs a investigar como o deficiente visual da AFADEV percebe o mercado de trabalho no seu entorno, bem como as competências laborais requeridas, de que forma são desenvolvidas por este indivíduo e como percebe a competência em relação à inclusão do deficiente visual no mercado de trabalho.

Para os deficientes visuais entrevistados, o mercado de trabalho ainda não garante apoio a sua inclusão, pois existem obstáculos para o desenvolvimento pessoal e profissional nas empresas em questão, o que dificulta a automobilização. Com isso, grande parte utiliza-se de sua capacidade de utilizar a experiência prévia para suprir a falta de recursos no ambiente laboral, inclusive os empregadores. Há uma luta constante pelos seus direitos, para se manterem no mercado de trabalho e aprimorarem seu conhecimento.

Em relação às competências, entende-se que empregados e empregadores demonstram semelhanças. Destaca-se a capacidade de utilizar a experiência prévia; o investimento em relacionamento interpessoal e com grupos; a capacidade comunicacional; a visão proativa, de autocrítica e de autodesenvolvimento; o domínio do conhecimento e das técnicas; a capacidade de crescimento profissional e a liderança. Mesmo com tais semelhanças, percebe-se que os empregadores estão mais empenhados em desenvolver as competências encontradas, acredita-se pela sua jornada empreendedora e pelas dificuldades da relação necessária com o mercado que fornecem uma concepção mais detalhada do mercado de trabalho.

Evidenciou-se que as maiores dificuldades não estão em adquirir um emprego, porém obstáculos surgem após os deficientes visuais já estarem na empresa, uma vez que se deparam com a carência ou inexistência de meios necessários em termos de acessibilidade para desenvolverem-se e mobilizarem suas competências. Chama a atenção, também, que em algumas situações são os próprios deficientes visuais aqueles que carregam preconceito em relação à inserção laboral de outros deficientes visuais, dificultando ainda mais o processo de inclusão.

Tal situação incorre, por vezes, que o próprio deficiente visual acabe desinteressando-se da manutenção do emprego em função da falta de desafios de tarefas muito simplificadas que lhes são delegadas não permitindo que implementem e desenvolvam suas competências.

Outrossim, percebe-se que há empresas que contratam o deficiente visual para preenchimento de vagas conforme a Lei de Cotas, sem esperar algo significativo no desempenho destes sujeitos para com a empresa. Para a Lei Brasileira de Inclusão, busca-se com a atividade laboral, a inclusão social do deficiente visual (BRASIL, 2015).

É importante citar que na percepção de alguns dos entrevistados, para certas funções laborais, o deficiente visual precisaria ter memória visual anterior para que possa exercê-la, devido a fatores como nomear e/ ou produzir dimensões e tamanhos de certas peças/produtos. Chamou a atenção o fato dos próprios deficientes visuais quando na posição de empregadores questionarem a capacidade de aprendizado dos deficientes visuais que nunca trabalharam, preferindo aqueles com experiência.

Já outros sentem um incômodo quando algo precisa ser ajustado em algum local por conta da sua deficiência. Porém, estes pensamentos podem ir contra o que está instituído em lei, visto que as empresas precisam oferecer acessibilidade a PcDs (BRASIL, 2015).

Em virtude dos dados obtidos, sugere-se que os deficientes visuais busquem cursos externos para aprendizagem contínua e que reforcem a construção de redes de relacionamento, visando auxiliá-los na construção de suas competências. Na questão dos

empregados, podem ter de buscar meios de automobilização já que por vezes as empresas não proporcionam meios viáveis para sua aprendizagem. Assim, devem também buscar apoio da entidade, com propósito de desenvolver suas competências para um posterior reconhecimento, a fim de oportunizar o crescimento profissional dentro da organização. Por parte das organizações, salienta-se que vejam o deficiente visual como uma pessoa capaz de desenvolver competências e colaborar com a mesma.

Desta forma, essa pesquisa torna-se relevante por apresentar a percepção de empregados e empregadores com deficiência no mercado de trabalho, incitando reflexões e contribuindo para a discussão da inclusão social e das competências da pessoa com deficiência visual neste.

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, p. 20-29, 2004.

APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de Metodologia científica**: um guia para a produção do conhecimento científico. São Paulo: Atlas, 2007.

ARANHA, M. S. F. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, 11(21), 160-173, 2001.

ASSOCIAÇÃO FARROUPILHENSE DE DEFICIENTES VISUAIS - AFADEV. **Site Institucional**, 2020. disponível em: <http://www.afadev.org.br>. Acesso em: 18 mar. 2020.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2004.

BELTRÃO, D. C. **Reconhecimento e construção de competência da pessoa com deficiência**: uma análise crítica das experiências de desenvolvimento em uma indústria farmacêutica. 227 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2009.

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

BOOG, G. **O Desafio da Competência**. São Paulo: Best Seller, 2000.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 dez. 1999. disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 26 mai. 2020.

_____. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015. disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 26 abr. 2020.

_____. **Lei nº 14.126, de 22 de março de 2021**. Classifica a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23. mar. 2021,

Seção 1, p. 3. disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14126.htm. Acesso em: 28 fev. 2022.

_____. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2018**. Outubro de 2019. disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/rais2018/nacionais/3-sumario.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2020.

_____. Ministério da Educação. **Saberes e práticas da inclusão: desenvolvendo competências para o atendimento às necessidades educacionais especiais de alunos cegos e de alunos com baixa visão**. 2. ed. Brasília: MEC, 2006.

_____. Senado Federal. **Proposta de Emenda à Constituição nº 57, de 2019**. Altera a Constituição Federal para incorporar a nomenclatura “pessoa com deficiência”, utilizada pela Convenção Internacional sobre o Direito das Pessoas com Deficiência. Brasília, DF, 2019. disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2198865&ord=1>. Acesso em 23 jul. 2017.

CAMELO, S. H. H.; ANGERAMI, E. L. S. Competência profissional: a construção de conceitos, estratégias desenvolvidas pelos serviços de saúde e implicações para a enfermagem. **Texto e Contexto Enfermagem**, 22(2):552-60, Florianópolis, 2013.

CAMPOS, K.C.L. *et al.* Conceito de empregabilidade na visão de alunos de sociologia. In: **III Congresso Norte-Nordeste de Psicologia**, pp. 422-423, João pessoa, 2003.

CARVALHO, P. C. de. **Empregabilidade: a competência necessária para o sucesso no novo milênio**. 6. ed. Campinas: Alínea, 2009.

CONSELHO NACIONAL DE OFTALMOLOGIA - CBO. ...os cuidados e informações sobre deficiência visual! **Revista Veja Bem online**, ed. 17, 2018. disponível em: http://cbo.net.br/novo/publicacoes/revista_vejabem_16_online.pdf. Acesso em: 28 mai. 2020.

CORRÊA, G. C. Definição e desenvolvimento de competências: um paradigma no processo estratégico. **Revista do CEPE**, v. 39, n. 67, p. 103-116, Santa Cruz do Sul, 2015.

DUTRA, J. S. **Competências: Conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2008.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. **Revista de administração contemporânea**, v. 5, n. SPE, p. 183-196, 2001.

GRANOVETTER, M. **Getting a job: a study of contacts and careers**. Chicago: Chicago Press, 1995.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo Demográfico 2010. Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf. Acesso em: 19 jul. 2020.

_____. **Censo Demográfico 2010. Nota técnica 01/2018.** Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.

LARA, L. F. A gestão de pessoas e o desafio da inclusão das pessoas com deficiência: uma visão antropológica da deficiência. **Revista Capital Científico - Eletrônica**, v. 11, n. 3, p. 121-142, 2013.

LE BOTERF, G. **Construire les compétences individuelles et collectives:** Agir et réussir avec compétence. Paris: Éditions d'Organisation, 2006.

MACIEL, M. R. C. Portadores de deficiência: a questão de inclusão social. **São Paulo em Perspectiva**, v. 14, n. 2, p. 51-56, São Paulo, 2000.

MARTES, A. C. B.; DURAND, M. R. L., ABRAMOVAY, R. In: STEINER, P. **A sociologia econômica.** São Paulo: Atlas, 2006.

MICHAUX, V. Articular as Competências Individual, Coletiva, Organizacional e Estratégica: esclarecendo a teoria dos recursos e do capital social. In: RETOUR, D. et al. **Competências Coletivas:** no limiar da estratégia. Porto Alegre, Bookman, 2003.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015.

SANTOS, L. Inserção da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. In: **VI Colóquio Internacional.** São Cristóvão, 2012.

SASSAKI, R. K. **Inclusão:** construindo uma sociedade para todos. 5. ed. Rio de Janeiro: Wva, 2003.

SAUPE, R.; BENITO, G. A. V.; WENDHAUSEN, Á. L. P.; CUTOLO, L. R. A. Conceito de competência: validação por profissionais de saúde. **Saúde em Revista**, v. 8, n.18, p. 31-37, Piracicaba, 2006.

SILVA, G. P. **O significado do trabalho para o deficiente visual.** 108 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

TEIXEIRA, C. Educação e inclusão social? Os limites do debate sobre o papel da escola na sociedade contemporânea. In: **SBS – XII CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA**, 2004.

VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 14, n. 1, pp. 73-91, 2011.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência:** por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.