

**ESCOLA SUPERIOR ABERTA DO BRASIL – ESAB  
CURSO DE PEDAGOGIA EMPRESARIAL**

**SIMONE SAMPAIO E MELO DE MIRANDA**

**PEDAGOGIA EMPRESARIAL: MEDIADORA DO DEFICIENTE VISUAL  
NA EMPRESA**

**VILA VELHA  
2010**

**SIMONE SAMPAIO E MELO DE MIRANDA**

**PEDAGOGIA EMPRESARIAL: MEDIADORA DO DEFICIENTE VISUAL  
NA EMPRESA**

Monografia apresentada à ESAB-Escola Superior Aberta do Brasil, sob a orientação da Professora Lúcia de Fátima Assis Rocha.

**VILA VELHA  
2010**

**SIMONE SAMPAIO E MELO DE MIRANDA**

**PEDAGOGIA EMPRESARIAL: MEDIADORA DO DEFICIENTE VISUAL  
NA EMPRESA**

Aprovado em ..... de ..... 2010

---

---

---

**VILA VELHA  
2010**

A DEUS pelo dom da vida.

A meus pais por me assistirem e educarem.

A meu marido, meu cúmplice e  
companheiro.

A meus filhos Igor e Bianca, por  
preencherem a minha existência e darem  
um sentido novo a cada dia que nasce para  
que eu me faça melhor.

E, por fim, agradeço a todos os familiares e  
aos amigos devotados que alegram a  
minha passagem pelo Mundo.

#### AGRADECIMENTOS:

À orientadora desse trabalho, professora Lúcia de Fátima Assis Rocha e a todos os demais professores da ESAB.

A todos os professores (as) que compartilham as luzes da sabedoria, em especial, às professoras: Mônica Cabral, Leila Almeida e Beatriz Christo Gobbi, pelas sugestões que foram indispensáveis ao desenvolvimento da monografia.

“As grandes conquistas da Humanidade têm começo no esforço pessoal de cada um.”(*Joanna de Ângelis / Espírito*)

## RESUMO

No Brasil, apesar de as leis assegurarem a participação do trabalhador Portador de Deficiência no mercado de trabalho, na maioria das empresas, tal inclusão ainda não é uma realidade. Paralelamente, emerge, no campo profissional, o Pedagogo Empresarial, com o propósito de estimular a aprendizagem, favorecer o relacionamento entre pessoas, buscando estratégias que tornem a aprendizagem significativa e a empresa mais humanizada. Com base nesses aspectos, este trabalho se propõe a identificar a contribuição que Pedagogia Empresarial tem a oferecer às empresas para a adaptação da Pessoa com Deficiência Visual ao ambiente de trabalho, descrevendo iniciativas em que a capacitação profissional tornou possível a sua inclusão e apontar as vantagens para a contratação desses trabalhadores. Para que esses objetivos sejam alcançados, faz-se o seguinte percurso: definir o contexto e a conceituação da Pedagogia Empresarial, diante do reconhecimento de sua aplicabilidade no ambiente da educação não-formal; buscar a conceituação sobre deficiência e deficiência visual; relatar a trajetória histórica das Pessoas com Deficiência; pesquisar algumas leis que asseguram os direitos das PCD, focalizando, principalmente, a Lei de Cotas (3798/99) e a Lei de Cotas de Aprendizizes (10097/2000) e justificar a opção pelo enfoque da Deficiência Visual, propondo a estruturação de medidas inclusivas nas empresas que devem ser implementadas pelo Pedagogo Empresarial.

## **LISTA DE SIGLAS**

- DV** Deficiente Visual
- PCD** Pessoa com Deficiência
- PCD(V)** Pessoa com Deficiência (Visual)
- PPD(V)** Pessoa Portadora de Deficiência (Visual)

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO 1.....</b>	<b>13</b>
1 O FAZER PEDAGÓGICO NO ESPAÇO DE EDUCAÇÃO NÃO-FORMAL.....	13
<b>1.1 Pedagogia e Educação.....</b>	<b>14</b>
1.1.1 Da Pedagogia para a Pedagogia Empresarial.....	15
<b>CAPÍTULO 2.....</b>	<b>18</b>
2 O QUE É DEFICIÊNCIA?.....	18
<b>2.1 O que é Deficiência Visual?.....</b>	<b>21</b>
<b>CAPÍTULO 3.....</b>	<b>24</b>
3 UM BREVE OLHAR PELA HISTÓRIA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	24
<b>CAPÍTULO 4.....</b>	<b>28</b>
4 LEIS QUE ASSEGURAM TRABALHO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	28
<b>CAPÍTULO 5.....</b>	<b>37</b>
5 A PEDAGOGIA EMPRESARIAL E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL.....	37
<b>5.1 Incluindo Pessoas com Deficiência Visual na Empresa.....</b>	<b>39</b>
5.1.1 Empresas que Acreditam no Trabalho das Pessoas com Deficiência Visual.....	49
5.1.2 Pessoas com Deficiência Visual na Empresa: Um Ganho Para Todos.....	52
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>55</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>57</b>

## INTRODUÇÃO

Palavras-chave: Pedagogia Empresarial, Inclusão e Pessoas com Deficiência Visual

Em todas as civilizações e em todos os tempos, ainda que as sociedades não tivessem plena consciência de sua importância, a inteligência humana sempre impulsionou conquistas sociais nas diversas esferas de sua atuação.

O século XXI descortinou todas as possibilidades para dar continuidade ao progresso e a evolução intelectual dos seres humanos. O potencial criativo e as diferentes formas de conduzir o conhecimento para resolução de problemas alavancaram descobertas na produção científica, repercutindo, conseqüentemente, no mundo do trabalho, de tal forma que modelos de organização produtiva vêm se reestruturando para atender as demandas de um mercado globalizado, no qual o conhecimento está mudando constantemente e em um ritmo cada vez mais acelerado. Para Lopes (2007), observa-se também a intelectualização nos processos de produção, exigindo um conhecimento mais amplo e demandando um profissional mais qualificado.

Nesse contexto, também conhecido como Era do Conhecimento, o diferencial no mercado passa a ser o capital intelectual humano, e as empresas percebem a importância de contar com colaboradores dispostos ao desafio de serem gestores do próprio conhecimento, mantendo-se interessados em empreender a formação continuada, buscando soluções criativas para que as empresas possam garantir a competitividade e assegurar os lucros nos negócios.

Para isso, algumas empresas apostam na contribuição da Pedagogia Empresarial em cursos de capacitação, treinamento, captação de recursos humanos para formação e/ou redirecionamento de equipes que atuam ou irão atuar na empresa. Ao Pedagogo

Empresarial, também caberia a proposta de estimular a aprendizagem, favorecer o relacionamento entre as pessoas e tornar a empresa mais humanizada.

Paralelamente a esse cenário, emerge uma nova questão: a participação dos portadores de deficiência nas empresas. No Brasil, apesar de as leis assegurarem a participação desse trabalhador no mercado de trabalho, na maioria das empresas, tal inclusão ainda não é uma realidade<sup>1</sup>

Diante de tais mudanças, faz-se necessário investigar sobre a contribuição que a Pedagogia Empresarial pode oferecer para inclusão da Pessoa com deficiência, mais especificamente a (Visual)<sup>2</sup>, ao ambiente de trabalho. E para que esse objetivo possa ser alcançado, este estudo propõe-se a identificar e descrever iniciativas em que a capacitação profissional tornou possível a inclusão da PD(V) e apontar as vantagens para a contratação desses trabalhadores.

Na hipótese formulada, o Pedagogo Empresarial contribui no suporte ao processo de inclusão do deficiente visual ao ambiente de trabalho, uma vez que ele age como elemento articulador entre as estratégias da organização e o desenvolvimento das pessoas.

A relevância social e científica desta pesquisa está na proposição de um tema, no âmbito da Pedagogia Empresarial, ainda não investigado, que atende aos interesses de Pedagogos, Empresários e Portadores de Deficiência, ao levantar propostas capazes de provocar mudanças concretas nas relações de trabalho, beneficiando a sociedade de um modo geral pelo respeito aos princípios da cidadania.

Para esse intento, pretende-se utilizar da pesquisa bibliográfica, que segundo Severino (2007), é aquela realizada a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores em documentos impressos como livros, artigos, teses etc. A pesquisa de

---

<sup>1</sup> PASTORE, José. **O Trabalho dos Portadores de Deficiência**. Disponível em: [http://josepastore.com.br/Artigo/em/em\\_091.htm](http://josepastore.com.br/Artigo/em/em_091.htm). Acesso em 21 de set. de 2009.

<sup>2</sup> Abre-se aqui parêntesis para a **Deficiência Visual** para chamar atenção por meio dessa pesquisa para o caso da inclusão dessa modalidade de trabalhadores.

caráter bibliográfico pretende contribuir para o esclarecimento do tema através da investigação em sites e arquivos na internet, em revistas, em livros que abordem assuntos sobre a Pedagogia Empresarial e sobre a inclusão das PCD(V) no Mundo do Trabalho.

## CAPÍTULO 1

### 1 – O FAZER PEDAGÓGICO NO ESPAÇO DE EDUCAÇÃO NÃO-FORMAL

Para que seja possível desenvolver o tema proposto, definindo o contexto e a conceituação da Pedagogia Empresarial, faz-se necessário conhecer um pouco mais sobre como se dá o reconhecimento da Pedagogia no ambiente da educação não-formal, entendendo a sua aplicabilidade no ambiente das empresas.

Desde a sua criação, na década de 30, o curso de Pedagogia tem se preocupado com a formação do educador para trabalhar na educação formal. Bem recentemente, em 2005, o Parecer do CNE/CP de 05/2005 – “Diretrizes curriculares para os cursos de Pedagogia”<sup>3</sup> – foi aprovado. Pelo Parecer, “a formação do licenciado em Pedagogia fundamenta-se no trabalho pedagógico realizado em espaços escolares e não-escolares, que têm a docência como base”. O Parecer afirma assim, uma nova perspectiva sobre o fazer pedagógico, ao reconhecer como área de abrangência para a atuação do Pedagogo, além da educação formal em espaços escolares, os espaços de educação não-formal, em espaços não-escolares ou não institucionalizados, área em que também ocorre a intermediação pedagógica.

A Pedagogia está fundamentada em um conceito ampliado de educação que ocorre em todos os contextos e âmbitos da existência individual e social humana, de modo institucionalizado ou não, sob várias modalidades, cabe aqui, destacar três especificamente: educação informal, não-formal e formal. Libâneo (2008, p.31) as distingue do seguinte modo:

---

<sup>3</sup> BRASIL, Conselho Nacional de Educação. **Diretrizes curriculares nacionais para o curso de Pedagogia**. Brasília: Diário Oficial da União, dez de 2005. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/pcp05\\_05.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/pcp05_05.pdf)>. Acesso em: 22 Set 2009.

“[...] A *educação informal* corresponderia a ações e influências exercidas pelo meio, pelo ambiente sociocultural, e que se desenvolve por meio das relações dos indivíduos e grupos com seu ambiente humano, social, ecológico, físico e cultural, das quais resultam conhecimentos, experiências, práticas, mas que não estão ligadas especificamente a uma instituição, nem são intencionais e organizadas. A *educação não-formal* seria realizada em instituições educativas fora dos marcos institucionais, mas com certo grau de sistematização e estruturação. A *educação formal* compreenderia instâncias de formação, escolares ou não, onde há objetivos educativos explícitos e uma ação intencional institucionalizada, estruturada, sistemática.”

O autor complementa a definição, afirmando que, apesar de as três constituírem modalidades distintas de educação, existe interpenetração entre elas no fenômeno educativo, não sendo possível considerá-las isoladamente dentro desse processo.

## **1. 1 Pedagogia e Educação**

Do mesmo modo que se torna impossível dissociar a influência das modalidades de educação informal, não formal e formal do processo educativo, é possível afirmar sobre a Pedagogia, já que caminha lado a lado com a Educação. Todo ato de educar exige um método que traz, consciente ou inconscientemente, uma teoria, uma filosofia de vida, um somatório de experiências que vão se consolidando ao longo da trajetória da formação intelectual humana, através de suas interações com outros indivíduos no meio social em que estão inseridos. Assim defende Libâneo (2008, p. 28):

Verifica-se, pois, uma ação pedagógica múltipla na sociedade. O pedagógico perpassa toda a sociedade, extrapolando o âmbito escolar formal, abrangendo esferas mais amplas da educação informal e não-formal. Apesar disso, não deixa de ser surpreendente que instituições e profissionais cuja atividade está permeada de ações pedagógicas desconheçam a teoria pedagógica.

Desse modo, a Educação como produto social, se constrói e reconstrói num processo dialético, histórico, político, cultural, intelectual... No âmbito de tal processo, observa-se que a educação é uma prática geradora de uma teoria pedagógica. Ela, ao mesmo tempo que produz Pedagogia, é também direcionada e efetivada a partir das diretrizes da pedagogia. A respeito dessa reflexão, Luckesi (1994, p. 33) nos diz que:

A reflexão filosófica sobre a educação é que dá o tom à pedagogia, garantindo-lhe a compreensão dos valores que, hoje, direcionam a prática educacional e dos valores que deverão orientá-la para o futuro. Assim, não há como se ter uma proposta pedagógica sem pressuposições (no sentido de fundamentos) e proposições filosóficas, desde que tudo mais depende desse direcionamento.

Assim, a Pedagogia, como ciência, se ocupa do estudo sistemático da educação como prática educativa que se concretiza nas atividades humanas e suas relações com o meio social. Essa prática possui uma intencionalidade intrínseca que se torna explícita no ato de educar. A Pedagogia utiliza métodos e conhecimentos baseados em aportes teóricos, que formam o patrimônio cultural acumulado em sua própria área de saber e nas demais ciências, que também têm na educação seu objeto de estudo. O fenômeno educativo é estudado por ela na sua globalidade e historicidade, de onde se estabelecem as finalidades pedagógicas, que implicam objetivos sócio-políticos e que perpassam na organização e na prática de ensino (Libâneo 2008, p.29 -30).

### 1.1.1 Da Pedagogia para a Pedagogia Empresarial

O termo Pedagogo Empresarial passou a ser empregado para designar o profissional que se interessa pelo desenvolvimento da empresa e das pessoas que a compõem, de um modo geral. Aliado à filosofia da empresa, esse profissional utiliza-se de métodos

de ensino que envolvem os objetivos e a função da empresa no meio social. Os espaços que permitem essa atuação são variados, como define Lopes (2007, p.60):

Os espaços de atuação para o PEDAGOGO EMPRESARIAL são todos aqueles onde haja pessoas exercendo funções variadas e que podem melhorar cada vez mais como indivíduos inseridos num processo mais humanizado. É qualquer lugar onde se pretenda ter um retorno financeiro e, para isto tornar -se possível, é necessário estar sempre focado em auto-desenvolvimento, em desenvolvimento contínuo da equipe, em formas diferenciadas de aprendizagem, em melhoria do serviço prestado e/ou da qualidade do produto. Alguns exemplos: academias, associações comunitárias, clínicas de qualquer especialidade e porte, cooperativas de qualquer segmento, escolas formais de outras modalidades, floriculturas, hospitais<sup>4</sup>, lanchonetes, lavanderias, lojas de qualquer porte ou produto, mercados de qualquer porte, quiosques, padarias, restaurantes, salões de beleza, supermercados, taxistas, telemarketing, trabalhadores autônomos.

Se o foco do Pedagogo Empresarial nas empresas é educativo, o local onde estará apto a contribuir será o dos Recursos Humanos, entendido hoje como aquele onde as ações ultrapassam os aspectos instrumentais e resgatam a dimensão valorativa do indivíduo e de suas capacidades, tanto no aspecto profissional quanto pessoal (RIBEIRO, 2008).

No que tange aos aspectos relativos aos conhecimentos específicos da atividade desempenhada pela empresa no mercado, a proposta desse profissional é manter-se fiel à especificidade de sua área, porém congregando saberes com os demais profissionais de gerenciamento e Psicologia para a implementação do intento educacional. Ou seja, o Pedagogo Empresarial necessita ter conhecimentos dessas áreas, sem, no entanto, ser gerente ou psicólogo, assim como das demais atividades. Seus conhecimentos prévios são apenas arcabouços teóricos, que congregam os objetivos da empresa aos objetivos comuns às partes envolvidas, facilitando a comunicação e o direcionamento das propostas para as atividades a serem desenvolvidas com os funcionários.

Quanto à proposta de trabalho, cabe ao Pedagogo estimular e mediar a aprendizagem, observar e intermediar as relações entre as pessoas, e ainda; contribuir nos processos de seleção, treinamento, acompanhamento, garantindo suporte para a capacitação e aperfeiçoamento profissional. Para que os objetivos dessa ação possam ser alcançados, ele deve estar atento à política de recursos humanos e de pessoal da empresa, ter um sólido conhecimento sobre planejamento, estar familiarizado com o ambiente e a dinâmica da empresa, conhecer e estar em contato com os funcionários – desde os funcionários dos serviços gerais até a gerência – conhecer o clima da empresa, os pontos fortes que ela possui e os que precisam ser alcançados, enfim, ter um panorama geral, conhecendo a visão e a missão da empresa, caso haja.

Dentre as atividades implementadas pelo Pedagogo podem-se exemplificar: cursos, *workshops* e palestras. No que diz respeito ao ambiente da empresa, ele contribui com dinâmicas, tarefas em grupos, atividades lúdicas, recreativas, relaxantes, enfim, uma gama de ações que tornam o ambiente acolhedor, interessante e motivador. A esse respeito, Cagliari (2009) nos diz que:

O Pedagogo Empresarial surge como uma nova ferramenta para este desenvolvimento nas organizações que caminham para serem empresas aprendentes. Com o propósito de ajustar as falhas, pensar estrategicamente, ter habilidade para as relações humanas: saber aprender, treinar e delegar tarefas – estas características são algumas das solicitadas aos profissionais no mercado globalizado – e que o Pedagogo direcionará o profissional na tarefa da qual ele melhor se ajusta para o melhor aproveitamento de suas qualidades.

Desse modo, a partir das elucidações expostas, é possível perceber que, no ambiente da empresa, existe uma vasta contribuição que pode ser oferecida por esse profissional, “[..] para dar suporte tanto em relação à estruturação das mudanças quanto à ampliação e à aquisição de conhecimento no espaço organizacional (RIBEIRO, 2008).”

## CAPÍTULO 2

### 2 – O QUE É DEFICIÊNCIA?

A deficiência surpreende, mobiliza. Corporifica o que foge ao usual, ao esperado, ao simétrico ao perfeito. O outro, diferente, representa feridas narcisísticas. Representa a própria imperfeição daquele que espelha suas limitações, sua castração. Representa conflito não-camuflável nas dinâmicas inter-relacionais. Na condição de pessoas, nenhum de nós está imune as emoções, sejam elas quais forem, sejam elas desencadeadas por este ou por aquele fenômeno. Nenhum de nós está imune à expectativa da perfeição, à necessidade de harmonia, à desorganização provocada pelo estranhamento representado pela questão da diferença (Amaral, 1992).

De acordo com o Dicionário Aurélio (2009), deficiência significa: “Insuficiência orgânica ou mental. Defeito que uma coisa tem ou perda que experimenta na sua quantidade, qualidade ou valor.” O conceito de deficiência pode assumir várias conotações, conforme o que se queira designar. Originalmente, o prefixo “de” tem sentido de negação. Associando-o à palavra “eficiência”, tem-se uma conotação pejorativa, que diminui o valor em relação as pessoas às quais ele se aplica. Tal conceito está intimamente relacionado com uma civilização cujo fundamento é a eficácia, ou seja, a capacidade de se produzir efeitos que estão na média (IBDD, 2003)<sup>4</sup>.

Pode-se afirmar que, desde a primeira Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes<sup>5</sup>, em assembléia geral da ONU, em 09/12/1975, o conceito de deficiência vem evoluindo, como afirma o documento, reconhecido pela Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2008)<sup>1</sup>:

---

<sup>4</sup> IBDD. **Sem Limite: Inclusão de Portadores de Deficiência no Mercado de Trabalho**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Senac, 2003

<sup>5</sup> CEDIPOD. Documentos Internacionais: Declaração das Pessoas Deficientes. Disponível em: <<http://www.cedipod.org.br/W6ddpd.htm>>. Acesso em 25 set. 2009.

<sup>1</sup> **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Disponível em <<http://www.bengalalegal.com/convencao.php>>. Acesso em 25 set. 2009.

Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras atitudinais e ambientais que impedem sua plena e efetiva participação na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Assim, subentende-se que o conceito sobre deficiência está se aperfeiçoando, se ajustando às conquistas sociais. A deficiência, como é aqui conceituada, é o resultado das barreiras (preconceito, discriminação e impedimentos físicos do meio circundante) que promovem a exclusão social. A alteração do conceito de deficiência, tanto no dispositivo legal do texto quanto no título, ao designarem “Pessoas com Deficiência” e não mais “Deficientes”, demonstra, grosso modo, que o fato de as pessoas terem deficiência não as torna incapazes de conviverem e se relacionarem umas com as outras. Essas idéias ficam evidentes nos princípios gerais da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, quando diz que: “[...] O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade (BRASIL, 2008)<sup>7</sup>.

A realidade natural é diversa: nós homens não somos fisicamente todos iguais. É claro que fazemos parte da mesma espécie, mas cada um de nós tem altura diferente, cor da pele diferente e de olhos diferentes, peso diferente, etc. Somos todos homens porém diversos. Fisicamente temos, portanto, características diferentes uns dos outros. As pessoas deficientes talvez sejam um pouco mais diferentes, já que possuem sinais ou sequelas mais notáveis (RIBAS, 2003, p.13).

Entretanto, para que o termo deficiência se torne compreensível legalmente, faz-se necessário o esclarecimento de que: “[...]as pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, as quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas (BRASIL, 2008)<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Ibidem (anterior)

<sup>8</sup> op. Cit. p.17.

Essas pessoas devem ter seus direitos e deveres assegurados e resguardados e, como qualquer cidadão, devem ser respeitadas, com a garantia de obter sua dignidade preservada e levar uma vida normal o tanto quanto possível. A limitação, seja de qual natureza for, jamais deve ser encarada como um impedimento à convivência em sociedade.

Cabe, aqui também, um esclarecimento sobre a terminologia utilizada na pesquisa. Nesse sentido, ressalta-se que o leitor poderá encontrar, ao longo do texto, os termos: Deficiência Visual, Deficiente Visual, Portadores de Deficiência (Visual), Pessoas Portadoras da Deficiência Visual ou Pessoas com Deficiência (Visual). Tal procedimento ocorre em virtude da variedade terminológica encontrada na literatura e em documentos oficiais (leis, artigos, declarações...) para designar as Pessoas com Deficiência, que serviram de referência para essa pesquisa. Entretanto, em várias passagens e títulos do presente texto, optou-se pela expressão “Pessoas com Deficiência”, pelo entendimento de que: de um lado, a expressão exime das idéias do texto a dimensão pejorativa, que poderia estar qualificando o “ser”, presumindo uma postura discriminativa não aceitável e, de outro lado, retira da expressão a impropriedade causada pelo termo “portadoras”, como alguém que manifeste ou experimente a deficiência como ocorre no uso de um objeto (FERREIRA e GUIMARÃES, 2003).

Assim, como consenso, todos os termos e expressões explicitadas aqui poderão ser encontradas como sinônimos perfeitos (sem considerar o valor afetivo-cultural), entretanto, preferencialmente no discorrer das idéias, utilizar-se-á a expressão: “Pessoas com Deficiência”.

## 2.1 O que é Deficiência Visual?

Para o senso comum, a deficiência visual pode ser compreendida como um defeito, uma dificuldade ou um impedimento, provisório ou definitivo dos órgãos responsáveis pela visão.

Dados do Ministério da Saúde (2008)<sup>9</sup> informam que o termo deficiência visual refere-se a uma situação irreversível de diminuição da resposta visual, em virtude de causas congênitas ou hereditárias, mesmo após tratamento clínico e/ou cirúrgico e uso de óculos convencionais. As causas adquiridas podem ser ocasionadas pelas doenças como diabetes, catarata, traumas oculares, degeneração senil e descolamento de retina. A origem das causas congênitas das deficiências visuais, frequentemente, segundo o MEC (BRASIL, 2006), estão associadas a:

- Retinopatia da Prematuridade, graus III, IV ou V – (por imaturidade da retina em virtude de parto prematuro ou por excesso de oxigênio na incubadora);
- Corioretinite, por toxoplasmose na gestação;
- Catarata congênita ( rubéola, infecções na gestação ou hereditária);
- Glaucoma congênito (hereditário ou por infecções);
- Atrofia óptica por problema de parto (hipoxia, anoxia ou infecções perinatais);
- Degenerações retinianas (Síndrome de Leber, doenças hereditárias ou diabetes);
- E Deficiência visual cortical (encefalopatias, alterações de sistema nervoso central ou convulsões). A diminuição da resposta visual pode ser leve, moderada, severa, profunda (que compõem o grupo de visão subnormal, ou baixa visão) e ausência total da resposta visual (cegueira).

---

<sup>9</sup> BRASIL. Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde. **Política Nacional da Pessoa Portadora de Deficiência**. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2008. Disponível em: <[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica\\_nacional\\_saude\\_pessoa\\_deficiencia.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_saude_pessoa_deficiencia.pdf)>. Acesso em: 30 set. 2009.

Segundo a OMS – Organização Mundial da Saúde (Bangkok, 1992), o indivíduo com baixa visão ou visão subnormal é aquele que apresenta diminuição das suas respostas visuais, mesmo após tratamento e/ou correção óptica convencional, mas que usa ou é potencialmente capaz de usar a visão para o planejamento e/ou execução de uma tarefa. A classificação em categorias é recomendada para que se possam levantar, quantitativamente, dados estatísticos e estudos epidemiológicos em diferentes países, permitindo maior uniformidade dos dados em termos de acuidade e campo visual.

Os estudos desenvolvidos por BARRAGA (1976)<sup>2</sup> distinguem três tipos de deficiência visual:

- Cego  
Tem somente a percepção da luz ou nenhuma visão e precisam aprender através do método Braille e de meios de comunicação que não estejam relacionados com o uso da visão.
- Pessoas com visão parcial  
Têm limitações da visão a distância, mas são capazes de ver objetos e materiais quando estão a poucos centímetros ou, no máximo, a meio metro de distância.
- Pessoas com visão reduzida  
Indivíduos que podem ter seu problema corrigido por cirurgias ou pela utilização de lentes.

Com base nos dados da população mundial em 2002, a OMS estima que mais de 161 milhões de pessoas sejam portadoras de deficiência visual, 124 milhões possuem baixa visão e 37 milhões sejam cegas. No Brasil, os resultados do Censo 2000 mostraram que, entre 16,6 milhões de pessoas que possuem algum grau de deficiência visual, aproximadamente 150 mil se declararam cegos. É também interessante destacar que, conforme a população vai envelhecendo, o número de pessoas com deficiência aumenta, passando de 4,3% nas crianças até 14 anos, para 54% do total das pessoas

---

<sup>2</sup> NAI – Núcleo de Apoio à Inclusão do Aluno com Necessidades Educacionais Especiais. Deficiência Visual: Conceitos. Disponível em: <[http://www.pucminas.br/nai/dicas\\_visual\\_conceito.php](http://www.pucminas.br/nai/dicas_visual_conceito.php)>. Acesso em 30 de set. 2009.

com idade superior a 65 anos, exigindo novas demandas para atender as necessidades específicas desse grupo (IBGE, 2007)<sup>11</sup>.

Assim, para compreensão dos parâmetros legais que norteiam a definição de deficiência visual destaca-se no Decreto n°. 5296 de 02 de Dezembro de 2004, Art.5°, Capítulo II – Do atendimento Prioritário, §1°:

c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os cegos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores<sup>12</sup>

São informações importantes para aqueles que queiram compreender os instrumentos legais utilizados para, aferir quantitativamente, quem são as pessoas consideradas como portadoras da deficiência visual.

---

<sup>11</sup> IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home>>. Acesso em 30 de set. de 2009.

<sup>12</sup> ARCHANJO, Vânia Warwar. **Deficiência Visual: entre esclarecimentos e reflexões**. Disponível em: <http://www.partes.com.br/educacao/deficienciavisual.asp>. Acesso em: 30 set 2009.

## CAPÍTULO 3

### 3 – UM BREVE OLHAR PELA HISTÓRIA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Um breve olhar pela história PCD permite perceber a triste realidade do quanto essas pessoas estiveram abandonadas, rechaçadas, desprezadas e humilhadas, com raras exceções, por seus irmãos da mesma espécie. Na Era Primitiva, não são encontrados indícios de como as PCD viviam, mas acredita-se que eles não conseguiam assegurar a luta pela sobrevivência, convivendo em um ambiente hostil, sem abrigo seguro, sujeito às intempéries do tempo, ao ataque dos animais e dos próprios humanos que ainda viviam seu período de primitividade.

As tribos se formaram e com elas a preocupação em manter a segurança e a saúde dos integrantes do grupo para a sobrevivência. Os estudiosos concluem que a sobrevivência de uma pessoa com deficiência nos grupos primitivos de humanos era impossível porque o ambiente era muito desfavorável e porque essas pessoas representavam um fardo para o grupo. Só os mais fortes sobreviviam e era inclusive muito comum que certas tribos se desfizessem das crianças com deficiência (GUGEL, 2009).

No Egito, na Antiguidade, há aproximadamente cinco mil anos, encontra-se rara exceção no trato das PCD. Evidências arqueológicas demonstram conceito de respeito e civilidade em relação aos deficientes, em que eles são retratados nas artes, em afrescos e papiros, integrando ofícios na sociedade. Nos registros deixados, encontram-se conceitos de moralidade e respeito a essas pessoas. É o caso da escultura de um músico anão mantida no Oriental Institute de Chicago:

Os especialistas revelam que os anões eram empregados em casas de altos funcionários, situação que lhes permitia honrarias e funerais dignos. A múmia de Talchos, da época de Saíta (1.150 a 336 a.C.), em exposição no Museu do

Cairo, traz indicações de que era uma pessoa importante. Já os papiros contendo ensinamentos morais no Antigo Egito, ressaltam a necessidade de se respeitar as pessoas com nanismo e com outras deficiências (GUGEL, 2009).

Entretanto o mesmo não é possível afirmar das antigas civilizações da Grécia e Roma. As constantes preocupações com as guerras e invasores geravam a necessidade de se formar exércitos fortes e com homens sadios para as frentes de combate. A cultura da época autorizava as pessoas a abandonarem e afogarem seus filhos “disformes”, atirando-os ao rio. A obediência aos deuses legitimava o extermínio das crianças deficientes. Tal história é retratada na mitologia grega no nascimento do deus Hefestos, filho de Hera:

“[...] A deusa Hera, pacientemente, esperou que nascesse o filho. Tão logo o examinou, sob a luz, tomada de expectativa e ansiedade, foi assolada pela mais profunda decepção: o pequeno Hefestos (Vulcano, nome latino do deus grego) era feio, disforme e coxo. Um bebê com deficiência não lhe alegrava o coração, pois jamais ela teria coragem de apresentar aos deuses do Olimpo tão horrenda criança. Envergonhada com o aspecto do filho, agarrou-o pela perna mais curta e atirou-o ao mar. Ao fim de longa queda, o deus chocou-se contra a superfície rochosa da ilha de Lemmos, ficando deficiente para sempre.” (FERREIRA e GUIMARÃES, 2003, p. 55 - 56)

Havia também PCD que eram exploradas como esmoladoras ou que trabalhavam em circos. Entretanto, com o surgimento do cristianismo, tais práticas começaram a ser reprovadas, pois os ideais de amor e caridade começaram a ser difundidos. Nesse período, surgem os primeiros hospitais de caridade que cuidavam dos indigentes e dos deficientes. (GUGEL, 2009)

Na Antiguidade Clássica e na Idade Média, as pessoas que nasciam com deficiências eram consideradas como um castigo de Deus, mas, para os supersticiosos, elas também eram tidas como bruxas ou feiticeiras dotadas de poderes sobrenaturais:

“[...] a crença nos fatores sobrenaturais foi intensificada, de modo que o homem passou a ser encarado como um ser submetido a poderes invisíveis, tanto para o bem como para o mal. Isso acarretou diferentes reações, de acordo com o tipo de excepcionalidade apresentada. Os indivíduos epiléticos e psicóticos, por exemplo, eram considerados portadores de possessões demoníacas. Já os cegos eram muitas vezes tidos como profetas ou videntes (FERREIRA e GUIMARÃES, 1993, p.64).”

A Idade Moderna é marcada pelos ideais iluministas, humanistas e inspirada pelos ideais da Revolução Francesa. Nesse século, também ocorreu o Movimento Renascentista, que se refletiu nas artes, na música, na literatura e na poesia. Pode-se afirmar que a difusão dessas idéias provocou certa efervescência na sociedade e as pessoas que estavam à margem das conquistas sociais começaram a lutar por seus direitos.

Nesse período (1500 – 1600), surgem os métodos de comunicação para as pessoas surdas. Na sociedade, destacam-se poetas, físicos e astrônomos com deficiências como Luis de Camões (1524 – 1580) e Galileu Galilei (1571 – 1631), ambos contraíram a cegueira ao longo da vida. Também surgem as primeiras cadeiras de rodas; Louis Braille (1809 – 1852) cria um sistema de escrita para pessoas cegas e surgem hospitais e escolas para atender as PCD:

“O Século XIX, ainda com reflexos das idéias humanistas da Revolução Francesa, ficou marcado na história das pessoas com deficiência. Finalmente se percebia que elas não só precisavam de hospitais e abrigos mas, também, de atenção especializada. É nesse período que se inicia a constituição de organizações para estudar os problemas de cada deficiência física. Grupos de pessoas organizaram-se em torno da reabilitação dos feridos para o trabalho, principalmente nos Estados Unidos e Alemanha (GUGEL, 2009).”

No Brasil, sob a influência das idéias que se difundiram na Europa, Dom Pedro II também promoveu mudanças para a área de atendimento às Pessoas com Deficiência, inaugurando duas importantes instituições de ensino: o Imperial Instituto dos Meninos Cegos (atualmente Instituto Benjamin Constant) em 1854 e, três anos depois, em 1857, apoiando as iniciativas do Professor francês Hernest Huet, funda o Imperial Instituto dos

Surdos Mudos (atualmente INES ou Instituto Nacional de Educação de Surdos). Tais instituições continuam a manter seus serviços até os dias atuais.

“[...] no início do século XX começaram a surgir escolas destinadas a pessoas com necessidades especiais. Essas escolas, contudo, segregavam os deficientes, pelos simples fato de serem exclusivas deles. Em muitos lugares do mundo surgiram escolas para surdos, cegos e portadores de outras deficiências (Ramos; 2008, p.6-7).”

O século XX deu continuidade a todas essas mudanças que vinham ocorrendo nos séculos anteriores, dando mais atenção aos deficientes. Os avanços das ciências, as inovações tecnológicas e os instrumentos médicos se proliferaram, sobretudo após as duas grandes Guerras Mundiais, que deixaram como consequências, mortes, ferimentos, mutilações e amputações em milhares de pessoas. Em detrimento disso, foram criados muitos hospitais, clínicas de reabilitação, laboratórios... Entretanto tais mudanças assumiram caráter predominantemente assistencial e caritativo, mantendo a hegemonia médica (FERREIRA e GUIMARÃES, 1993, p. 92 - 93).

Pode-se dizer que, se por um lado, as instituições criadas para dar atenção aos deficientes no início do século XX continuaram a mantê-los segregados, por outro, percebe-se que já começa a existir uma preocupação social em torno dessas pessoas, que passaram longo período desprezadas de todo tipo de ajuda e atenção.

## CAPÍTULO 4

### 4 – LEIS QUE ASSEGURAM TRABALHO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Como foi possível observar, no capítulo anterior, as pessoas com deficiências atravessaram longo período da história sem reconhecimento social e conseqüentemente, sem reconhecimento legal; suas conquistas ainda são recentes, como afirmam Ferreira e Guimarães (1993, p.84):

A luta pelo reconhecimento dos direitos dos cidadãos com deficiências, por exemplo, é longa e consta de várias intervenções e intercorrências. Essa questão foi tratada, durante muito tempo, como um problema somente do indivíduo, e não como uma questão relevante e de responsabilidade da sociedade e de suas instituições, o que hoje encontramos nos instrumentos normativos é resultado de garra e persistência por parte das pessoas com deficiência, juntamente com seus familiares.

No Brasil, não é difícil perceber a indiferença com que as pessoas com deficiência vinham sendo tratadas ao longo da história. Para se ter uma idéia mais exata, basta olhar os espaços físicos construídos ao redor (ruas, calçadas, prédios públicos...) e constatar como a acessibilidade do deficiente físico ao meio ambiente em que vive, durante muito tempo, foi renegada, restringindo e inviabilizando o direito de ir e vir dessas pessoas.

No Brasil, é cotidianamente desrespeitado o direito de ir e vir das pessoas portadoras de deficiência física. Em sua grande maioria, os meios de transporte coletivos não são adaptados. As calçadas e vias públicas não são acessíveis, os prédios – nem os públicos nem os particulares – respeitam as necessidades mínimas de acesso para cadeiras de rodas e para outros apoios usados por quem tem dificuldades de locomoção.” (SENAC; 2008, p.21)

Apenas no século XX, a sociedade de um modo geral começou a despertar sobre as reais necessidades das pessoas com deficiências para um convívio social digno. Tais necessidades ultrapassam a esfera de atendimento médico especializado e se expandem em direção à educação, ao trabalho, ao lazer, aos transportes, às tecnologias de comunicação, etc. Pode-se afirmar que as duas grandes Guerras Mundiais muito contribuíram para a tomada de consciência em relação às pessoas com deficiências, pois os indivíduos que partiam para a guerra eram indivíduos fortes e saudáveis, mas, ao alcançar o término das batalhas, a grande maioria dos sobreviventes regressava aos seus lares mutilados, aleijados, padecendo de males diversos, ocasionados pelas guerras. Ainda sob o temor de novos combates, pressionados pelas sociedades que viveram o terror das grandes guerras e que ainda assistiam a suas consequências desastrosas, dentre elas o grande aumento no número de pessoas deficientes, os governos começaram a tomar providências, tentando minimizar seus efeitos e compensar as tragédias causadas. A exemplo disso, podemos citar a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 10 de dezembro de 1948 em Paris, que firmou internacionalmente entre os Estados-Membros da ONU um acordo comum sobre os direitos fundamentais da humanidade, proclamando, em seu documento ser um ideal a ser atingido por todos os povos e todas as nações como podemos observar a seguir:

A presente Declaração Universal dos Direitos Humanos como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, com o objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade, tendo sempre em mente esta Declaração, se esforce, através do ensino e da educação, por promover o respeito a esses direitos e liberdades, e, pela adoção de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, por assegurar o seu reconhecimento e a sua observância universais e efetivos, tanto entre os povos dos próprios Estados-Membros, quanto entre os povos dos territórios sob sua jurisdição<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> BRASÍLIA. Ministério da Justiça. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Disponível em : <[http://www.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://www.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm)>. Acesso em: 05 out. 2009.

Entre os artigos, cumpre ressaltar alguns que atendem ao reconhecimento da igualdade de direitos entre todas as pessoas (incluindo as pessoas com deficiência), expressos abaixo, respectivamente:

Artigo I.

Todos os seres humanos nascem **livres e iguais em dignidade e direitos**. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Artigo II.1.

Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou **qualquer outra condição**.

Artigo VI.

Todo ser humano tem o direito de ser, **em todos os lugares**, reconhecido como pessoa perante a lei.

Artigo VII.

Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a **igual proteção contra qualquer discriminação** que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação. (grifos meus)

Artigo XXIII.

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses (BRASÍLIA, 2009).

Assim, conforme os artigos destacados, observamos que, embora o direito o das pessoas com deficiência não esteja especificado, expressamente, está claramente subentendida a obrigatoriedade pela lei em assegurar a liberdade e igualdade em direitos e em dignidade a todas as pessoas, sem que se faça qualquer distinção ou qualquer tipo de exigência. Destaca-se, independentemente da condição em que elas se apresentem, que se estende, inclusive, ao caso das pessoas que possuem condições físicas, sensoriais e cognitivas limitantes, ocasionadas pela deficiência. Enuncia o direito de ser, em todos os lugares, o qual abrange também o trabalho e o direito a ser protegido contra qualquer forma de discriminação.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em relação às pessoas com deficiências, representou um divisor de águas, pois, baseados nessa declaração, surgiram inúmeros outros documentos que vieram a ser legitimados por lei, assegurando, reconhecendo e proclamando a igualdade de direitos entre as pessoas, a capacidade e a liberdade para gozar desses direitos, o combate a todas as formas de discriminação e, entre outros, o direito ao trabalho.

Alguns documentos normativos internacionais têm norteado as políticas, os programas e as ações na área da deficiência no Brasil. A esse respeito, Ferreira e Guimarães (1993, p.95) destacam:

[...] a Declaração dos Direitos do Impedido, de 1975; a Constituição Federal Brasileira de 1998, o Programa de Ação das Nações Unidas, de 1982; as Normas Internacionais do Trabalho sobre a readaptação profissional, publicadas em 1984, pela OIT; a declaração de Cartagena das Índias, sobre as políticas integrais, para as pessoas portadoras de deficiência, na região ibero-americana, de 1992; a Declaração de Manágua de, para um novo modelo de desenvolvimento de política para crianças e jovens portadores de deficiências e suas famílias de 1993; a Primeira Conferência Internacional de ministros responsáveis pelas pessoas portadoras de deficiência, aprovadas pela Assembléia Geral das Nações Unidas, em 1993; a Declaração de Salamanca e o Plano de Ações educativas especiais de 1994.

Entre os documentos citados, a Constituição Brasileira de 1988 representou um marco legal aos direitos das pessoas com deficiências (em especial), resgatando as bases da cidadania e conferindo os parâmetros legais para sua fundamentação indiscutível. A partir dessa promulgação, é na Lei Federal 7.583/89 que ocorre a primeira regulamentação da inclusão dessas pessoas. Segundo o Senac (1993, p.25):

A elaboração do projeto de lei foi resultado de uma ampla consulta às pessoas portadoras de deficiência, às suas instituições e à comunidade em geral por meio de sua participação nas conclusões do Comitê Presidencial, durante o ano de 1986, e no trabalho da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE).

Nos dispositivos da lei que conferem ao Poder Público e seus órgãos a obrigação de assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, destaca-se na Lei Federal (7583/89) no art. 2 os direitos: "[...] à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico."

Em relação ao Parágrafo Único desse mesmo artigo (art. 2), são ressaltadas quais medidas que devam ser viabilizadas para garantir o direito das pessoas com deficiência na esfera do trabalho:

Parágrafo Único – Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos desta lei, tratamento prioritário adequado, tendente a viabilizar sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

III – na área da formação profissional e do trabalho:

- a) o apoio governamental à formação profissional e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinado às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;
- d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação nelas, das pessoas portadoras de deficiência;

E, no artigo oito, a Lei especifica as penalidades para quem não cumprir a lei:

Art. 8 – Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa:

III – negar, sem justa causa, a alguém por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.

Nota-se que, apesar de o artigo 2 tentar esclarecer as medidas que deveriam ser viabilizadas para garantir o direito das pessoas com deficiência na área da formação profissional e do trabalho, o item **d** ainda suscitava dúvida sobre seria qual a legislação específica adotada para disciplinar a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas deficientes.

Sabe-se que o reconhecimento das leis que asseguram os direitos aos cidadãos é resultante das lutas sociais que ocorrem num processo histórico contínuo e se ajustam às necessidades sociais que se manifestam. Assim é na Lei Federal nº 8.213 e no Decreto Lei 3298/99 que iremos encontrar a determinação para as empresas, que disciplina quanto à reserva de vagas para a contratação de Pessoas Portadoras de Deficiência e beneficiários reabilitados no mercado de trabalho. Pela lei, as empresas

que possuem de 100 a 200 empregados devem contratar 2%, de 201 a 500 empregados, 3% , entre 501 e 1.000 devem contratar 4%, e aquelas que possuem mais de 1.000 empregados devem contratar 5%.

Apesar de a lei evidenciar a obrigação para a contratação das PCD nas empresas com mais de 100 (cem) funcionários e de a falta de seu cumprimento ser passível à aplicação de penalidades previstas, poucas empresas e organismos oficiais estavam cumprindo essa determinação. Entre os argumentos apresentados anteriormente para o não cumprimento da Lei pelas empresas, Ribeiro (2009)<sup>14</sup> destaca:

- descrédito na eficácia da lei,
- falta de capacitação no desempenho funções muito específicas;
- insucessos em experiências anteriores pela dúvida quanto à definição da atividade (tarefa) a ser desempenhada.

O descrédito na eficácia da lei, por parte de alguns empresários, parece ser algo que está se tornando ultrapassado, pois dados revelam que, do ano de 2001 ao ano de 2006, o número de deficientes empregados no Estado de São Paulo saltou de 601 para 47.044 pessoas contratadas<sup>15</sup>. A cada dia, mais empresas buscam se enquadrar na chamada Lei de Cotas e a Delegacia Regional do Trabalho tem intensificado a fiscalização para o cumprimento dessa Lei, aplicando multas aos infratores. No Estado de São Paulo, 7.278 empresas já foram ou estão sendo fiscalizadas e, até o momento (2009), 560 foram multadas. o que denota uma mudança de atitude na classe empresarial, pressionada pelos instrumentos legais que as obrigam a cumprir essa norma. No que se refere à capacitação profissional dos trabalhadores com deficiência, percebe-se, nas declarações das empresas, que ela ainda representa um entrave à contratação. Apesar de a legislação 7.853/89 assegurar o apoio governamental à formação profissional, garantindo acesso aos cursos regulares voltados à formação

---

<sup>14</sup> RIBEIRO, Mauro. Contratar um PPD (Profissional Portador de Deficiência). Disponível em: <[http://www.institutomvc.com.br/costacurta/artmr01\\_ppd.htm](http://www.institutomvc.com.br/costacurta/artmr01_ppd.htm)> . Acesso em: 28 out. 2009

<sup>15</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho, Superintendência regional do trabalho e Emprego, SRTE – São Paulo, 2009. Contratações de portadores de deficiência no Estado de São Paulo já somam 47.044. Disponível em:<<http://www.mte.gov.br/Delegacias/sp/noticias/default02.asp>>. Acesso: em 13 out. 2009.

profissional e o Decreto nº 3.298/99 ( art. 28, parag. 2º), as instituições públicas e privadas estarem obrigadas a disponibilizar educação profissional de nível básico para as pessoas com deficiência, efetivamente ainda são muito poucas as instituições responsáveis pela formação profissional que se dispõem a qualificar essas pessoas, fazendo com que a lei, na prática, não se concretize como deveria. Conforme nos diz o Senac (2003, p.23):

“[...] Não é de se estranhar que as pessoas portadoras de deficiência também não estejam nas instituições de profissionalização nem nas disputas por uma colocação no mercado de trabalho. Seu direito ao trabalho não é respeitado nem na formação profissional nem na hora de uma disputa por competência, A grande maioria das diferentes instituições responsáveis pela formação profissional no Brasil está de portas fechadas para elas. Os Sistemas Nacionais de Aprendizagem e as universidades ainda não estão abertos, O preconceito lhes nega o direito à eficiência e à competência, e a grande maioria não consegue nem se profissionalizar nem se empregar em igualdade de condições.”

No Brasil, nem mesmo as instituições regulares (públicas e privadas) que oferecem o ensino básico parecem ter atingido um padrão satisfatório para a inclusão das pessoas com deficiências. Medidas que requerem a reestruturação do espaço físico e modificações sobre a maneira de se encarar a deficiência ainda precisam ser adotadas. No entanto não se pode esperar que as instituições de ensino operacionalizem todas essas reformas para que as PCD sejam incluídas. O direito dessas pessoas deve ser tratado com a mesma atenção que se daria aos daquelas fazem parte de um sistema social. Não podem ficar aguardando até que a discriminação acabe ou até que o governo libere mais recursos para a educação, pois a inclusão já é uma realidade assegurada pela própria lei.

O princípio de integração, que prega a possibilidade e o direito de a pessoa portadora de deficiência viver inserida na sociedade, é um instrumento fundamental, pois repudia qualquer forma de excepcionalidade, tanto a que segrega - mantendo-a de longe - quanto a que superprotege mantendo-a diferente. A inclusão permite construir os mecanismos da igualdade por meio da educação especial, da reabilitação, das adaptações tecnológicas, da formação e inserção profissional adequadas, além de inventar novas formas de se ir descobrindo a democracia e a igualdade (Senac, 2003,p.31).

Finalmente, o último motivo apontado para a não contratação das pessoas com deficiências diz respeito ao insucesso em experiências anteriores pela dúvida quanto à definição da atividade (tarefa) a ser desempenhada, pode suscitar questionamentos, como: O insucesso atribuído a experiências anteriores com Pessoas com Deficiências estaria relacionado à falta de capacitação desse profissional, ao despreparo dos recursos humanos da empresa ou há uma discriminação camuflada? Todas essas indagações nos levam ao assunto que será abordado no IV Capítulo, o qual tratará da contribuição do Pedagogo Empresarial para o Deficiente Visual na Empresa.

## CAPÍTULO 5

### 5 – A PEDAGOGIA EMPRESARIAL E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL

Antes de tratarmos propriamente da inclusão da PCDV na empresa, vale um breve comentário sobre o porquê dessa opção na escolha do tema da pesquisa.

Apesar de todas as pessoas com deficiência serem merecedoras do mais profundo respeito e admiração pelo modo com que lutam pela vida, encarando todas as adversidades impostas pela historicamente pelas sociedades; e, embora tenham conquistado o reconhecimento como merecedoras do mesmo tratamento das demais pessoas diante da lei, as Pessoas com Deficiência Visual têm enfrentado uma luta ainda maior para fazer valer esses direitos. Argumentos injustificáveis camuflam uma postura discriminativa e escondem a ganância que instaurou todos os outros males da humanidade, incluindo as desigualdades econômicas e sociais ao longo dos tempos.

É assim, que, a partir da leitura do artigo da Revista Fórum edição nº 77, publicado em agosto de 2009, elaborado pela autora Marília Melhado, sob o título “Em Busca da Igualdade”, surge a intenção de direcionar a pesquisa do tema, relacionando às Pessoas com Deficiência Visual<sup>16</sup>. Pelo texto, a autora aborda assuntos sobre o preconceito contra as pessoas que possuem deficiência visual e o desrespeito com que vêm sendo tratadas para o cumprimento da lei de cotas. Segundo ela, dados do Ministério do Trabalho confirmam que, no Brasil, 121 mil pessoas foram contratadas pelas empresas, cumprindo-se a Lei de Cotas, entretanto apenas 5 mil deficientes visuais fazem parte desse número, o que representa a minoria. MELHADO argumenta

---

<sup>16</sup> MELHADO, Marília, 17 ago. 2009. **Em busca da igualdade**. Revista Fórum, 77 ed. Disponível em: <[http://www.revistaforum.com.br/sitefinal/EdicaoNoticialIntegra.asp?id\\_artigo=7361](http://www.revistaforum.com.br/sitefinal/EdicaoNoticialIntegra.asp?id_artigo=7361)>. Acesso em: 14 out. 2009

que: “Mesmo os deficientes mentais cuja colocação profissional costuma ser difícil, foram mais empregados do que os cegos. E por que isso? Por causa dos custos.”

O trabalhador com deficiência visual necessita softwares de voz instalados nos computadores para que seja possível exercer sua função normalmente. Também são necessárias algumas adaptações no espaço físico da empresa. No entanto o Decreto nº 5296 assegura a inclusão de todos os equipamentos de ajudas técnicas, pela isenção no imposto de renda.

É claro que as pessoas deficientes têm reivindicações próprias, quais sejam, a construção de edifícios (principalmente públicos) sem barreiras arquitetônicas, assunção integral por parte do Estado no que se refere a reabilitação, oportunidade de emprego e educação e melhoria nos transportes coletivos. Porém, cabe notar que, por mais que estas reivindicações nos pareçam específicas, elas são atadas àquilo que as originou, isto é, a um sistema sócio-cultural que engendra relações sociais que excluem e marginalizam outros tantos segmentos da população (RIBAS, 2003).

Numa sociedade em que predominam os estímulos visuais, as pessoas com deficiência visual encontram-se em desvantagem em relação àquelas que enxergam. Assim, cabe à sociedade contribuir, dando oportunidades para que essas pessoas possam interagir com o mundo ao redor, utilizando os canais de comunicação que elas possuem, se melhorando e melhorando o que está a sua volta. É a partir dessas elucidações que se ressalta a importância de pensarmos nesse trabalhador, compreendendo sobre a inclusão das Pessoas com Deficiência Visual nas empresas.

## 5.1 Incluindo pessoas com Deficiência (Visual) na Empresa

É comum encontrarmos nas literaturas voltadas para as pessoas com deficiências os termos “integração” e “inclusão”. Apesar de, inicialmente, remeterem a um significado muito próximo, alguns autores demonstram que as duas práticas são divergentes e se relacionam a paradigmas diferentes. O quadro a seguir demonstra as principais diferenças sobre esses dois paradigmas, organizados por BAHIA (2006, p.24- 25):

<b>PRINCIPAIS DIFERENÇAS</b>	
<b>INCLUSÃO</b>	<b>INTEGRAÇÃO</b>
Inserção total e incondicional (crianças com deficiência não precisam “se preparar” para ir à escola regular).	Inserção parcial e condicional (crianças “se preparam” em escolas ou classes especiais para poderem frequentar escolas ou classes regulares).
Exige rupturas nos sistemas.	Pede concessões aos sistemas.
Mudanças que beneficiam toda e qualquer pessoa (não se sabe quem “ganha”, TODAS ganham).	Mudanças visando prioritariamente a pessoas com deficiência (consolida a ideia de que elas “ganham” mais).
Exige transformações profundas.	Contenta-se com transformações superficiais.
Sociedade se adapta para atender às necessidades das pessoas com deficiência e, com isso, se torna mais atenta às necessidades de TODOS.	Pessoas com deficiência se adaptam às realidades dos modelos que já existem na sociedade, que faz apenas ajustes.
Defende o direito de TODAS as pessoas, com e sem deficiência.	Defende o direito das pessoas com deficiência.
Traz para dentro dos sistemas os grupos de “excluídos” e, paralelamente, transforma esses sistemas para que de tornem de qualidade para TODOS.	Inserir nos sistemas os grupos de “excluídos que provarem estar aptos” (sob esse aspecto, as cotas podem ser questionadas como promotoras de inclusão).
O adjetivo “inclusivo” é usado quando se	O adjetivo “integrador” é usado quando

busca qualidade para TODAS as pessoas com e sem deficiência (escola inclusiva, trabalho inclusivo, lazer inclusivo, etc.)	se busca qualidade nas estruturas que atendem apenas às pessoas com deficiência consideradas aptas (escola integradora, empresa integradora).
Valoriza a individualidade das pessoas com deficiência ( pessoas com deficiência podem ou não ser boas, podem ou não ser carinhosas, etc.).	Como reflexo de um pensamento integrador cita a tendência a tratar as pessoas com deficiência como um bloco homogêneo (exemplo: surdos se concentram melhor, cegos são bons massagistas).
<p>Não quer disfarçar as limitações, porque elas são reais.</p> <p>Não se caracteriza apenas pela presença de pessoas com e sem deficiência em um mesmo ambiente.</p>	<p>Tende a disfarçar as limitações para aumentar as chances de inserção.</p> <p>A simples presença de pessoas com e sem deficiência em um mesmo ambiente tende ser suficiente para o uso do adjetivo “integrador”.</p>
A partir da certeza de que TODOS somos diferentes não existem “os especiais”, “os normais”, o que existe são pessoas com deficiência.	Incentiva pessoas com deficiência a seguir modelos, não valorizando, por exemplo, outras formas de comunicação como a Libras. Seríamos um bloco majoritário e homogêneo de pessoas em deficiência rodeadas pelas que apresentam diferenças.

Como se pode perceber, algumas palavras escondem conceitos permeados por valores preconceituosos que, algumas vezes, passam despercebidos de um olhar mais crítico sobre a problemática da inclusão, não apenas da PCD, mas em todos os aspectos que envolvem a vida social humana. Um exame atento sobre as questões que desencadeiam essas atitudes podem auxiliar no combate à manifestação de valores contrários à política de direitos humanos.

No campo de trabalho, essa situação se repete: a desinformação sobre as reais capacidades das pessoas com deficiência, a falta de convívio, os preconceitos, entre outros, são responsáveis por avaliações equivocadas na hora de se contratarem essas pessoas.

Sempre pensando no volume de produção e/ou serviços (princípio norteador da economia capitalista), o empresário ou quem contrata se verá cheio de dúvidas – ou mesmo preconceitos – ao empregar um deficiente. Isto faz com que no mais das vezes, o empregador não contrate os serviços dos deficientes. Estes preconceitos consistem em acreditar, mesmo sem nada que confirme, que as pessoas deficientes são lentas para qualquer tipo de tarefa, solicitam chegar tarde e sair mais cedo do serviço, ou mesmo faltar sempre. Os empresários, em sua maioria, garantem de antemão que as pessoas deficientes são enfim, trabalhadores que não correspondem às exigências do ritmo imposto pela produtividade. A frase “a vaga já foi preenchida” é uma constante na vida do deficiente que procura emprego. O que se tem visto, no entanto, é que: 1) raro é o deficiente que procura um serviço cuja tarefa lhe é difícil ou impossível de cumprir, e 2) quase nunca é perguntado ao próprio deficiente se ele estaria preparado para a tarefa oferecida (RIBAS, 1994).

É comum que muitas dúvidas ocorram para a contratação da pessoa com deficiência. Afinal, durante largo período da história, essas pessoas estiveram alijadas do convívio social. As dúvidas, entretanto, não podem se constituir como empecilho à contratação. Ao contrário, elas devem ser encaradas como o estímulo inicial que irá definir todas as ações em relação à superação de idéias preconcebidas sobre a deficiência que impedem ou restringem o potencial dessas pessoas para a participação no mercado de trabalho. No entanto, para que a pessoa com deficiência possa obter uma oportunidade para desenvolver suas potencialidades dentro da empresa, é preciso que ela esteja devidamente qualificada e possa exercer uma atividade compatível com a área de sua formação profissional. Entre as instituições especificadas para ministrar cursos de aprendizagem às Pessoas com Deficiência, segundo o Ministério do Trabalho (2008), destacam-se:

a) Os Sistemas Nacionais de Aprendizagem:

1. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI).
2. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC).
3. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE).
4. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR).
5. Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT).
6. Serviço Nacional de Cooperativismo (SENCOOP).

b) As escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas;

c) As entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (429 e 430 da CLT).

Cabe aqui acrescentar, também, as instituições designadas pelo IBC (Instituto Benjamin Constant)<sup>17</sup>, em artigo publicado na 15ª ed. revista, do ano de 2000: “*Estudo profissiográfico: o encaminhamento do deficiente visual ao mercado de trabalho*”; para o caso da qualificação das Pessoas com Deficiência Visual, como: o SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), a Fundação Getúlio Vargas, a Sociedade nacional de Agricultura e o próprio IBC (Instituto Benjamin Constant). Algumas ONGs (Organizações Não Governamentais), também oferecem parte do quadro que oferece capacitação profissional às pessoas com deficiência visual para o mercado de trabalho.

A primeira dúvida que poderia ocorrer aos empresários para a contratação da Pessoa com Deficiência Visual seria quanto à definição da atividade (tarefa) a ser desempenhada na empresa. A respeito dessa questão Ribas (1994, p.88) nos diz que:

Alguém poderia argumentar, todavia, que as pessoas colocadas neste parágrafo são portadoras de um grau elevado de limitação física ou mental que as impossibilita de exercer qualquer cargo ou função. Esta afirmação, contudo, deve ser revista.

Pois existem inúmeras empresas que precisam dos trabalhos mais rudimentares, que não necessitam hábil destreza, precisa coordenação motora ou aguda capacidade de raciocínio.

A contratação de profissionais que possuem alguma deficiência exige a adoção de medidas como: identificação e análise das funções ocupacionais existentes, análise dos critérios adotados pelas diferentes empresas para a contratação, assim como os

<sup>17</sup> NABAIS, M. L. M.; MARTINS, C. L. A.; MONTEIRO, M. A & GALHEIRA, W. G. Estudo profissiográfico: o encaminhamento do deficiente visual ao mercado de trabalho. Nossos Meios: Revista Benjamin Constant, Rio de Janeiro, 15 ed., abril de 2000. Disponível em: <<http://www.ibc.gov.br/?catid=4&itemid=57>>. Acesso em: 15 de out. 2009.

requisitos necessários para o desempenho das funções ocupacionais (ARANHA apud BAHIA, 2006).

O Senac (2003) construiu uma relação de profissões compatíveis com deficiências, acrescentando que essa relação estará sempre aberta a acréscimos e aperfeiçoamento, entendendo que as profissões liberais têm uma liberdade de adequação na qual a deficiência não é limitadora. Das profissões relacionadas destacaram-se as que dizem respeito apenas à Deficiência Visual (Severa). São elas:

- Abridor de fibras,
- Advogado,
- Ajudante de cozinha,
- Ampliador e revelador de fotografia,
- Apresentador de TV,
- Artesão (palha),
- Auxiliar de serviços jurídicos,
- Bobinador à máquina,
- Degustador,
- Despachante de documentos,
- Discotecário (DJ),
- Empacotador à mão,
- Encanador / bombeiro hidráulico,
- Fisioterapeuta,
- Massagista,
- Montador de caixas,
- Operador de reprodução sonora,
- Padeiro,
- Papeleiro (fabricação manual),
- Passadeira à máquina,
- Pesquisador de texto,

- Pintor,
- Professor.
- Programador de computador,
- Rebarbador à mão,
- Rebitador à mão,
- Saqueiro,
- Talonador sem numeração,
- Tapeceiro artesanal,
- Tecelão de malhas à mão,
- Telefonista,
- Vendedor de comércio varejista.

Como é possível observar, existe uma extensa relação de atividades que podem ser desempenhadas pela pessoa com deficiência visual (aqui não incluídas a deficiência visual parcial).

Talvez uma das maiores dificuldades enfrentadas pelo portador de deficiência visual resida na falta de uma compreensão social mais profunda a respeito das reais implicações da cegueira, ou da baixa visão.[...] O fato motivado pelo desconhecimento das possibilidades da pessoa que tem deficiência gera muitas vezes, a falsa convicção de que à deficiência visual se vinculam sempre dificuldades de aprendizagem e até mesmo déficit intelectual.[...] Estudos tem demonstrado, porém, que do ponto de vista intelectual, não há diferença entre o deficiente “visual” e as pessoas dotadas de visão, A potencialidade mental do indivíduo não é alterada pela deficiência visual (MEC, 2006).

No âmbito de suas atribuições, o Ministério do Trabalho, com a Secretaria de Inspeção ao Trabalho (SIT), publicou, em novembro de 2008, um “Projeto de Incentivo à Aprendizagem das Pessoas com Deficiência”<sup>18</sup>. Esse documento é destinado aos AFT (Auditores Fiscais do Trabalho). A Secretaria de Inspeção ao Trabalho (SIT) é o órgão responsável por coordenar as atividades de inserção e inclusão ao trabalho, através

---

<sup>18</sup> BRASIL, Ministério do Trabalho. Secretaria de Inspeção do Trabalho, SIT – 2008. **Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem das Pessoas com Deficiência**. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/politicas\\_juventude/apredizagem\\_pub\\_manual\\_aprendiz\\_2009.pdf](http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/apredizagem_pub_manual_aprendiz_2009.pdf)>. Acesso: em 15 out. 2009.

das ações fiscais para o cumprimento da lei vigente, que inclui a Lei de Cotas (3298/99) e a Lei de Cotas de Aprendizizes nas Empresas (10097/2000).

Percebe-se que as orientações desse projeto também podem ser úteis aos empresários, às agências de emprego e aos profissionais da área de recursos humanos. Seu conteúdo aborda assuntos como: cursos de aprendizagem, exigência de escolaridade, acessibilidade e comunicação, aprendizagem no caso das doenças severas, limite de idade para aprendizagem, habilitação profissional e qualificação, parcerias no incentivo à aprendizagem, documentações na contratação do aprendiz com deficiência, instrumentos da legislação eficazes na fiscalização da inclusão, atividades teórico-práticas do aprendiz com deficiência e a importância do empregado monitor, viabilizando a inclusão, entre outros assuntos.

Em síntese, o documento aborda que ainda é quase imperceptível a presença das pessoas com deficiências nos cursos de qualificação profissional. Cabe aos AFT estimular a presença dessa parcela da população nesses cursos, de forma a viabilizar a inclusão no trabalho, independentemente do tipo ou grau de comprometimento da deficiência, assegurando o direito dessas pessoas ao convívio não-segregado e ao acesso aos recursos disponíveis aos demais cidadãos.

A Lei de Cotas de Aprendizizes nas Empresas, basicamente, assegura o período de estágio e adaptação nas empresas. As pessoas com deficiência poderão ser incluídas nas empresas na Lei de Cotas (3298/99), somente ao término do processo de qualificação / aprendizagem, se forem contratadas como empregados.

Esse prazo não deverá exceder a dois anos e, nesse período, as empresas devem realizar as adequações necessárias à organização ao trabalho, o que inclui, no caso dos deficientes visuais: a compra dos recursos ópticos, técnicos e complementares<sup>19</sup>, as adaptações no espaço físico, eliminando barreiras arquitetônicas que impeçam o

---

<sup>19</sup> idem p. 43.

acesso e a comunicação dessas pessoas, bem como ações que visem ao combate do preconceito entre os funcionários.

O contrato para aprendizes é muito importante no caso das doenças severas, como a cegueira, pois permite a conjugação teórico-prática no processo de qualificação do aprendiz à empresa (art. 428, parág. 4º da CLT). Para os trabalhadores entre as vantagens apresentadas, estão:

1. o maior tempo de treinamento e prazo para incorporar as rotinas da empresa,
2. a avaliação das condições de trabalho,
3. a avaliação das habilidades e potencialidades desses trabalhadores,
4. e a auto-confiança nas potencialidades laborais.

Para as empresas, entre as vantagens oferecidas. estão elencadas:

1. conhecer as limitações e potencialidades do aprendiz;
2. maior prazo para adaptar-se ao posto, à organização e ao ambiente de trabalho e às características psicofisiológicas da pessoa com deficiência;
3. romper com o paradigma da impossibilidade de incluir o trabalhador com deficiência severa.

Os aprendizes também têm direito ao salário-mínimo hora, FGTS, férias e outros direitos trabalhistas regulados no Decreto no 5.598/2005.

No caso das empresas que precisem preencher rapidamente suas cotas, o contrato de aprendizes não é viável até que elas atinjam as cotas, em detrimento do fator tempo. É interessante, porém, o estabelecimento de parcerias com as instituições qualificadas para ministrar os cursos, com instituições representativas das pessoas com deficiência, com sindicatos e patronais das categorias econômicas fiscalizadas. São os AFT os responsáveis pelo diálogo entre essas parcerias.

Finalmente, é no último título desse projeto, “Atividades Teórico-Práticas do Aprendiz com Deficiência e a Importância do Empregado Monitor Viabilizando a Inclusão”, que encontramos uma orientação que sinaliza, visivelmente, a possibilidade para a contribuição do Pedagogo Empresarial, como aparece no documento (MTE, 2008)<sup>20</sup>:

“De acordo com os artigos 22 e 23 do Decreto 3.398/2005, as aulas teóricas do programa de aprendizagem devem ocorrer **em ambiente físico adequado ao ensino, e com meios didáticos apropriados**, podendo se dar sob a forma de aulas demonstrativas no ambiente de trabalho, hipótese que é vedada qualquer atividade laboral do aprendiz, ressaltando o manuseio de ferramentas, instrumentos e assemelhados.

É vedado ao responsável pelo cumprimento das cota de aprendizagem, atribuir ao aprendiz atividades diversas daquelas atribuídas pelo programa de aprendizagem. As aulas de aprendizagem podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou **no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz**. Na hipótese, do ensino prático ocorrer no estabelecimento, será formalmente designado pela empresa, **um empregado monitor, responsável pela coordenação dos exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem**. O auditor do trabalho deverá, portanto, observar se a empresa está cumprindo os requisitos quanto à acessibilidade do ambiente físico, dos meios didáticos e comunicação exigidos neste Decreto, **e principalmente, se está viabilizando as ações do empregado monitor, ações estas essenciais para que ocorra a inclusão dos aprendizes com deficiência na empresa, favorecendo o acompanhamento “lado a lado”, de forma individualizada, buscando as suas potencialidades e quebrando as barreiras que dificultem a plena e efetiva inclusão no mundo do trabalho.**” (grifos meus)

Como foi possível perceber, a fiscalização tem obrigado as organizações a empreender mudanças no local de trabalho, incentivando a aprendizagem das PCD nas empresas. No caso dos trabalhadores aprendizes, ela poderá ocorrer na entidade qualificada em formação técnico-profissional ou no estabelecimento contratante do aprendiz, onde é destinada a ajuda de empregado monitor, responsável pela coordenação dos exercícios práticos e acompanhamento das atividades em conformidade com o programa de aprendizagem.

---

<sup>20</sup> Idem p, 43 - 44.

Na prática, ainda há carência de pesquisas que revelem sobre o suporte prestado para a inclusão e permanência desses trabalhadores nas empresas, portanto ainda não foram encontrados dados que relatem sobre a atuação do empregado monitor. Entretanto, acredita-se que o empregado-monitor seja um elemento importante no âmbito das ações individuais, que dizem respeito, especificamente, à função a ser desempenhada pela Pessoa com Deficiência.

É importante, ainda, levantar a proposta para atuação do Pedagogo Empresarial, no sentido de que ele poderia empreender ações mais amplas, as quais se iniciariam com a contratação, passariam pelo processo de treinamento (período de aprendizagem na empresa) e continuariam após a contratação, implementando na empresa todas as mudanças que possibilitem a plena inclusão desse trabalhador nesse ambiente e o desenvolvimento de suas capacidades, o que serviria tanto no caso Lei de Cotas de Aprendizagem nas Empresas (10097/2000) como no caso da Lei Cotas (3298/99).

Caberia também ao Pedagogo Empresarial: a supervisão dos instrumentos teórico-metodológicos alinhados à proposta de ensino prático na empresa, a escolha dos recursos didáticos adaptados a esse trabalhador, a coordenação de atividades práticas e dinâmicas que potencializem a inclusão (impedindo a segregação e o isolamento dessas pessoas em determinados setores). Como argumenta Ribas (2003, p.87- 88.):

Quando falamos em mercado de trabalho, não podemos nos esquecer das oficinas protegidas. São elas destinadas a acolher mão-de-obra das pessoas consideradas deficientes em alto grau e, portanto, pelo menos aparentemente, absolutamente sem condições de competitividade no mercado de trabalho. Nestas oficinas trabalham deficientes mentais severos, deficientes físicos e alguns cegos.”

Para o melhor desempenho de suas atividades, é desejável que o Pedagogo Empresarial tenha conhecimentos sobre a aprendizagem da pessoa com deficiência (visual), adquiridos em sua formação ou em suas experiências profissionais, e que esteja interessado em capacitar-se continuamente nessa área, de forma a atender às

necessidades da empresa, oferecendo suporte contínuo ao departamento de Recursos Humanos da organização.

O Pedagogo Empresarial precisa estabelecer parcerias dentro e fora da empresa, contando com o apoio dos demais profissionais da área de Gestão Recursos Humanos e a assessoria da área técnica do ensino profissionalizante. É fundamental ao Pedagogo Empresarial, no processo de contratação estar atento às orientações do Auditor Fiscal do Trabalho, no sentido de implementar na empresa as mudanças necessárias à plena inserção da pessoa com deficiência. A respeito dessas mudanças, nos diz BAHIA (2006, p.44):

[...] as empresas estão passando por um processo de transformação das suas práticas de gestão. Elaborar e implementar programas de diversidade, por exemplo, retratam, entre outros avanços, uma reflexão quanto ao tratamento dispensado aos colaboradores que repercute em uma mudança de atitude dos profissionais da área da gestão de pessoas.

Em relação a exigências do Ministério do Trabalho, espera-se que o Pedagogo Empresarial seja a pessoa indicada para dar continuidade ao processo de supervisão e acompanhamento das ações educativas, mediando a prática de ensino dentro da organização.

### 5.1.1 Empresas que Acreditam no Trabalho das Pessoas com Deficiência (Visual)

A marginalização no mercado de trabalho leva as pessoas deficientes às mais variadas condições sociais. As que conseguem vão trabalhar em empresas comuns ou, no máximo, nas oficinas protegidas. Contudo, as que não conseguem, ou vão viver até morrer como párias sociais, em eterna dependência das famílias ou das instituições de caridade, ou vão ter que procurar as mais variadas alternativas de sobrevivência. Neste contexto encontram-se muitos mendigos (principalmente cegos e deficientes físicos) e aqueles que vivem de expedientes: camelôs, os vendedores de bilhetes de

loterias, os que vendem balas e adesivos nos semáforos, os que simplesmente pedem dinheiro em nome de entidades de deficientes etc. Estas são pessoas que não têm como sobreviver (RIBAS, 1994).

Felizmente, ainda que sejam raras essas iniciativas, algumas empresas apostaram na contribuição das pessoas com Deficiência (Visual) e passaram a acreditar no trabalho delas. Essas empresas são denominadas: empresas “inclusivas”. Elas, segundo Sassaki (apud BAHIA, p.44 – 45):

É aquela que não exclui alguns de seus funcionários ou candidatos a emprego em razão de qualquer atributo individual do tipo: nacionalidade, naturalidade, gênero, cor, deficiência, compleição anatômica, idade e outros. Numa empresa inclusiva, todos os empregados, com ou sem esses atributos individuais trabalham juntos. [...] As empresas inclusivas caracterizam-se por demonstrarem transformações pequenas e grandes, nos ambientes físicos (espaços internos e externos, equipamentos, aparelhos e utensílios, mobiliário e meios de transportes), nos procedimentos técnicos, nas formas de comunicação (visual, auditiva, por sinais, por computador) e na mentalidade de todas as pessoas, inclusive da própria pessoa com deficiência.

Um bom exemplo de empresa inclusiva é a Serasa – maior empresa de informações para análise de crédito do Brasil – que, há sete anos, criou o Programa Empregabilidade de Pessoas com Deficiência, reconhecido como modelo pelas Nações Unidas. A Serasa qualifica e contrata, semestralmente, pessoas com deficiência desde 2001, e, em setembro de 2008, o programa ganhou a parceria de 16 empresas, entre elas quatro parceiras do Instituto Akatu: o Banco Itaú (parceiro pioneiro), a BrasilPrev (parceiramantedora), a Tozzini Freire Advogados (parceria institucional) e o Banco Santander (associado categoria ouro) <sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> INSTITUTO AKATU. Disponível em: <<http://www.akatu.org.br/parceiros/acoes/2008-1/empresas-parceiras-do-akatu-participam-de-programa-que-qualifica-e-emprega-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso 20 de out. 2009

Todas as empresas que fazem parte do programa se comprometem a contratar os candidatos mediante a aprovação pela coordenação do curso. O treinamento é destinado ao preenchimento de vagas para auxiliar de escritório e administrativo.

Segundo Tomás Carmona, Gerente de Sustentabilidade do Serasa: “A oportunidade possibilitou a expansão da diversidade e a da inclusão social, valores que sempre foram defendidos pela Serasa, além de garantir o cumprimento do decreto-lei que obriga a contratação dessas pessoas pelas empresas”. Ele também ressalta a importância do empreendimento do programa para as pessoas com deficiência que não tiveram oportunidade de se capacitar ao longo da vida, obtendo, por meio do projeto, a chance de reconhecimento profissional qualificado por essa participação.

No âmbito específico da Deficiência Visual, uma experiência que vale a pena conhecer é a da ADEVA (Associação dos Deficientes Visuais e Amigos), que vem oferecendo capacitação para esse segmento desde 1978. É uma organização sem fins lucrativos que atua na cidade de São Paulo e cidades vizinhas, e promove a reintegração, a profissionalização e a integração social do deficiente visual. Ela oferece para as pessoas com deficiência visual cursos nas áreas de informática, telemarketing, vendas, entre outros. Também realiza parcerias com as empresas, oferece assessoria por tempo pré-determinado e acompanha a integração da pessoa com deficiência visual no ambiente de trabalho. Entre as empresas com as quais a ADEVA estabeleceu parcerias, promovendo a inclusão dessas pessoas se destacam: a CPM Braxis, a TMS Call Center, a Indiana Seguros, a Empresa de Tecnologia de Informação e Comunicação do Município de São Paulo (Prodam), o Bradesco e o Banco Real.

O trabalho dessas e outras instituições que prestam serviço de aprendizagem na área da Deficiência tem sido primordial ao rompimento das barreiras para a inclusão nas empresas no Brasil, mostrando ser possível a inclusão desses trabalhadores, mediante a capacitação, quando é dada a oportunidade para sejam incluídas na organização.

### 5.1.2 Pessoas com Deficiência Visual na Empresa: Um Ganho para Todos

Uma avaliação precipitada sobre as vantagens da contratação das Pessoas com Deficiência poderá elencar como um dos primeiros aspectos: o cumprimento da Lei de Cotas e, conseqüentemente, a isenção das penalidades previstas para aqueles que pretendam burlar a lei, deixando de cumprir suas obrigações como cidadão. Cumpre ressaltar que essa ainda é uma avaliação imprópria, pois um diagnóstico coerente ressaltaria o cumprimento da Lei em respeito àqueles que devem ter seus direitos assegurados, resguardados e em condições de igualdade para exercê-los. Observa-se que, infelizmente, o cumprimento da Lei, na maioria das sociedades, até agora necessita de instrumentos retaliativos, que obriguem a sociedade a incorporar atitudes como o respeito pelo “outro” em seu cotidiano. Nesse sentido, poder-se-á dizer que as sociedades de um modo geral, ainda se encontram em processo de aprendizado em termos de direitos humanos, principalmente nos países em desenvolvimento, em que persistem grandes desigualdades sociais e econômicas. Por isso, enquanto o respeito à Lei para algumas pessoas é mera obrigação, para outras, pode ser uma vantagem, pois que essa atitude, até o momento, não se constitui como prática generalizada, como afirma Ribas (2003, p.98):

Pensar numa sociedade em que as pessoas deficientes vivam melhor é pensar não só na situação singular em que elas se encontram, mas também nos mecanismos que absorvem e circunscrevem todas as pessoas. Enfim, pensar numa sociedade melhor para as pessoas deficientes é necessariamente também pensar numa sociedade melhor para todos.

Pode-se dizer que o processo de inclusão das Pessoas com Deficiência, pela contratação, se bem orientado e conduzido pelos profissionais de Gestão de Pessoas, trará uma série de benefícios para TODOS (empresas, empregados e sociedade) os

envolvidos nesse processo, pela valorização da diversidade humana. Dentro dessa perspectiva, o quadro abaixo relaciona algumas vantagens para a contratação das Pessoas com Deficiência, segundo BAHIA ( 2006, p.56):

Empresas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoção de práticas de valorização da diversidade</li> <li>• Ganhos de imagem</li> <li>• Ganhos no ambiente de trabalho</li> <li>• Elevação no espírito de equipe</li> <li>• Ganhos de produtividade</li> <li>• Clima organizacional positivo</li> <li>• Ampliação do mercado de trabalho</li> <li>• Diversas opções nas propostas de soluções</li>   <li>• Aumento do nível de entendimento sobre Responsabilidade Social Empresarial</li> </ul>
Empregados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elevação da auto-estima</li> <li>• Reconhecimento de potencialidades sem negligenciar limitações</li> <li>• Reflexão sobre a inclusão social</li> <li>• Aprender a conviver com o diferente</li> <li>• Cultivar a tolerância</li>   <li>• Motivação</li> </ul>
Sociedade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redução do número de PCD social e profissionalmente excluídas</li> <li>• Diminuição do preconceito</li> <li>• Disseminação de informações sobre as PCD</li> <li>• Ganhos na qualidade de vida da coletividade</li> <li>• Prática da igualdade de oportunidades</li>   <li>• Sociedade mais justa e igualitária</li> </ul>

A Responsabilidade Social reflete uma imagem positiva da empresa diante da sociedade, ao incluir as PCD. Esse impacto é percebido nas relações de mercado (lucratividade – consumo) e na propaganda (marketing), diante da postura adotada pela organização.

Ribeiro (2009) também nos alerta para um outro benefício que se inclui aqui: o aspecto emocional, “[...] Uma explosão de sentimentos positivos que invadem a empresa exclusivamente devido ao fato de existir um colega PPD”.

Em resumo, essas são algumas das vantagens apresentadas que contribuem para a percepção de que a inclusão das PCD no mercado de trabalho pode melhorar a qualidade de vida das pessoas. As empresas que implementam essas modificações, agindo com responsabilidade no contexto em que se encontram, colaboram com a sociedade pela oportunidade de trabalho que elas oferecem.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo principal identificar a contribuição da Pedagogia Empresarial na inclusão da Pessoa com Deficiência (Visual) nas Empresas. Nesse sentido, não foi possível constatar a existência na área da Pedagogia Empresarial de pesquisas que abordem o tema proposto. O tema, no entanto, da inclusão das PCD ainda é bastante atual na nossa sociedade e desperta atenção sobre a garantia dos direitos dessas pessoas (à escola, ao trabalho, ao lazer), suscitando contribuição de educadores e estudiosos no assunto, nas áreas das Ciências Humanas e Sociais, o que demonstra que o debate sobre a inclusão parece, até agora, ainda não haver se esgotado .

No que concerne ao direito das PCD ao trabalho, foi observado que o preconceito e a desinformação são responsáveis pelo descrédito no potencial dessas pessoas. O desconhecimento sobre os meios adequados de incluir as PCD em postos de trabalho, aliado às falhas de estrutura física que garanta a acessibilidade, ausência de equipamentos necessários ao desempenho das tarefas, ausência de suporte técnico e recursos financeiros, são usados como justificativas que se somam à falta de capacitação profissional das PCD para as vagas disponíveis, dificultando a colocação profissional dessas pessoas, principalmente das PCDV (severa), que, entre as demais deficiências, possui menor percentual de trabalhadores contratados.

Todas essas constatações indicam a carência de profissionais na área de Gestão de Recursos Humanos, capazes de articular as estratégias da organização à inclusão desses trabalhadores, especificamente das PCDV. O Pedagogo Empresarial pode ser a pessoa indicada para empreender essas ações, desde que, esteja qualificado por meio de especialização; e de que busque, a capacitação para lidar com a aprendizagem das Pessoas com Deficiência (visual, inclusive) nas empresas.

Entre as atribuições de responsabilidade funcional do Pedagogo Empresarial, sugere-se: o suporte na contratação (seleção dos métodos apropriados para a entrevista), adequação do ambiente físico da empresa (seleção dos instrumentos/equipamentos necessários à PCD); treinamento (seleção criteriosa dos métodos e recursos para aprendizagem, aliados à filosofia da empresa); colocação profissional adequada e de acordo com o perfil desse trabalhador; acompanhamento que inclui a disseminação de atividades que promovam o combate ao preconceito e à plena inserção social desse trabalhador ao ambiente da empresa, beneficiando a todos os envolvidos no processo.

Entre os objetivos específicos dessa pesquisa, foi constatada a existência de iniciativas empreendedoras, que além promoverem a aprendizagem na área da Deficiência (Visual), tem contribuído para a inclusão desses trabalhadores, mediante o estabelecimento de parcerias com outras empresas, dando oportunidade para que sejam incluídos no mercado de trabalho.

As empresas que se propõem a cumprir a legislação, assegurando o direito a esses cidadãos têm verificado vantagens no clima da empresa, que se torna mais humanizado, afetando positivamente a produtividade. Além disso, ao agirem de maneira responsável para com a sociedade, contribuem para a construção de uma imagem favorável, poderoso instrumento de propaganda. Essa inclusão tem demonstrado que todos os envolvidos nas relações de trabalho se beneficiam, expandindo à sociedade esse benefício.

Nesse sentido, a proposta para a participação do Pedagogo Empresarial seria a de facilitar a inclusão das PCD (Visual) na empresa, mediando essa relação, por meio das propostas que aqui foram levantadas. Espera-se, com esse trabalho ter contribuído para a proposição de novas pesquisas no meio acadêmico que dêem continuidade a essa investigação e que possam provocar um novo olhar sobre a abrangência da Pedagogia Empresarial nas relações de aprendizagem e trabalho, colaborando, assim, para minimizar as desigualdades sociais pelo respeito aos princípios da cidadania.

## REFERÊNCIAS

ADEVA – Associação do Deficiente Visual e Amigos. Disponível em: <<http://www.adeva.org.br>>. Acesso em: 21 de set. 2009.

ARCHANJO, Vânia Warwar. **Deficiência Visual: entre esclarecimentos e reflexões**. Disponível em: <<http://www.partes.com.br/educacao/deficienciavisual.asp>>. Acesso em: 30 set 2009

BAHIA, Melissa S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiências**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BRASIL, Conselho Nacional de Educação. **Diretrizes curriculares nacionais para o curso de Pedagogia**. Brasília: Diário Oficial da União, dez de 2005. Disponível em:<[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/pcp05\\_05.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/pcp05_05.pdf)>. Acesso em: 22 Set 2009.

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

BRASIL, Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde. **Política Nacional da Pessoa Portadora de Deficiência**. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2008. Disponível em: <[http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica\\_nacional\\_saude\\_pessoa\\_deficiencia.pdf](http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_saude_pessoa_deficiencia.pdf)>. Acesso em: 30 set. 2009.

BRASIL, Ministério do Trabalho. Secretaria de Inspeção do Trabalho, SIT – 2008. **Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem das Pessoas com Deficiência**. Disponível em:<[http://www.mte.gov.br/politicas\\_juventude/apredizagem\\_pub\\_manual\\_aprendiz\\_2009.pdf](http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/apredizagem_pub_manual_aprendiz_2009.pdf)>. Acesso: em 15 out. 2009.

BRASIL, Ministério do Trabalho. Superintendência regional do trabalho e Emprego, SRTE – São Paulo, 2009. **Contratações de portadores de deficiência no Estado de São Paulo já somam 47.044**. Disponível em:<<http://www.mte.gov.br/Delegacias/sp/noticias/default02.asp>>. Acesso: em 13 out. 2009.

BRASÍLIA, Ministério da Justiça. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Disponível em : <[http://www.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://www.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm)>. Acesso em: 05 out. 2009.

CAGLIARI, Débora. **O Pedagogo Empresarial e sua Atuação na Empresa**. Disponível em: <<http://www.pedagogia.com.br/artigos/pedagogo>>. Acesso em: 21 set. 2009.

CARIBÉ, J. Carlos, 15 abr. 2005. **A Inclusão da Pessoa com Deficiência Física no Mercado de Trabalho**. Disponível em:<<http://www.flash-brasil.com.br/?q=node/180>>. Acesso em: 13 out. 2009.

CEDIPOD. **Documentos Internacionais: Declaração das Pessoas Deficientes**. Disponível em: <<http://www.cedipod.org.br/W6ddpd.htm>>. Acesso em 25 set . 2009.

CONADE – Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em: <<http://www.mj.gov.br/sedh/ct/CONADE/index.asp>>. Acesso em 12 de out. 2009.

**Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Disponível em <<http://www.bengalalegal.com/convencao.php>> Acesso em 25 set. 2009.

CORDE – Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa portadora de Deficiência. Disponível em: <[http://www.mj.gov.br/mpsicorde/arquivos/template/p\\_noticias.asp](http://www.mj.gov.br/mpsicorde/arquivos/template/p_noticias.asp)>. Acesso em: 12 de out.2009.

DEFICIENTE ON-LINE. Disponível em: <<http://www.deficienteonline.com.br/principal/home/?tag=mercado-de-trabalho-e-deficiencia->>. Acesso em 26 de setembro de 2009.

FERREIRA, Maria Elisa.C; GUIMARÃES, Marly. Educação Inclusiva. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

FUNDAÇÃO DORINA NOWLL PARA CEGOS. Disponível em: <[http://www.fundacaodorina.org.br/FDNC/Quem\\_Somos.html](http://www.fundacaodorina.org.br/FDNC/Quem_Somos.html)>. Acesso em 25 set. 2009.

GOBBI, Beatriz Christo. **Manual de Monografia ESAB 2007**. ES: Escola Superior Aberta do Brasil, 2009.

GUIRADELLI, Paulo Jr. **O que é Pedagogia?** São Paulo: Brasiliense, 1997.

IBDD, **Sem Limite: Inclusão de Portadores de Deficiência no Mercado de Trabalho**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Senac, 2003.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/>>. Acesso em 30 de set. de 2009.

INSTITUTO AKATU. Disponível em: <<http://www.akatu.org.br/parceiros/acoes/2008-1/empresas-parceiras-do-akatu-participam-de-programa-que-qualifica-e-emprega-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso 20 de out. 2009

INSTITUTO BENJAMIN CONSTANT. Disponível em: <<http://www.abc.gov.br/>>. Acesso em 30 set. 2009.

LAMARA - Associação Brasileira de Assistência ao Deficiente. Disponível em: <<http://www.lamara.org.br/>>. Acesso em 25 de out. 2009.

LOPES, Izolda (Org.). **Pedagogia empresarial: formas e contextos de atuação**. Rio de Janeiro: Wak, 2007.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e Pedagogos para quê?** 10ª ed. São Paulo: Cortez, 2008.

LUCKESI, Cipriano Carlos. **Filosofia da Educação**. São Paulo: Cortez, 1994.

MELHADO, Marília, 17 ago. 2009. **Em busca da igualdade**. Revista Fórum, 77 ed. Disponível em: <[http://www.revistaforum.com.br/sitefinal/EdicaoNoticialIntegra.asp?id\\_artigo=7361](http://www.revistaforum.com.br/sitefinal/EdicaoNoticialIntegra.asp?id_artigo=7361)>. Acesso em: 14 out. 2009.

NABAIS, M. L. M.; MARTINS, C. L. A.; MONTEIRO, M. A & GALHEIRA, W. G. **Estudo profissiográfico: o encaminhamento do deficiente visual ao mercado de trabalho**. Nossos Meios: Revista Benjamin Constant, Rio de Janeiro, 15 ed., abril de 2000. Disponível em: <<http://www.abc.gov.br/?catid=4&itemid=57>>. Acesso em: 15 de out. 2009.

NAI – Núcleo de Apoio à Inclusão do Aluno com Necessidades Educacionais Especiais. Deficiência Visual: Conceitos. Disponível em: <[http://www.pucminas.br/nai/dicas\\_visual\\_conceito.php](http://www.pucminas.br/nai/dicas_visual_conceito.php)>. Acesso em 30 de set. 2009.

PASTORE, Jose. **O Trabalho dos Portadores de Deficiência**. Disponível em: <[http://josepastore.com.br/Artigo/em/em\\_091.htm](http://josepastore.com.br/Artigo/em/em_091.htm)>. Acesso em 21 set. 2009.

PROJETO DOSVOX. Disponível em: <<http://intervox.nce.ufrj.br/dosvox/>>. Acesso em 21 de set. 2009.

RAMOS, Rossana. **Passos para inclusão**. 4ª ed. São Paulo: Cortez, 2008.

RIBAS, João Baptista C. **O que são pessoas deficientes?** 6ª ed. São Paulo: Brasiliense, 2003

RIBEIRO, Amélia E. do Amaral. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa.** 5ª ed. Rio de Janeiro. Wak, 2008.

RIBEIRO, Mauro. **Contratar um PPD (Profissional Portador de Deficiência).** Disponível em: <[http://www.institutomvc.com.br/costacurta/artmr01\\_ppd.htm](http://www.institutomvc.com.br/costacurta/artmr01_ppd.htm)> . Acesso em: 13 out. 2009

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico.** 23ª ed. São Paulo: Cortez, 2007.

UNIVERSIA BRASIL, Comentário SACI, 04 ago. 2008. **Trabalho para pessoas com deficiência.** Disponível em: <<http://saci.org.br/index.php?modulo=akemi&parametro=18376>>. Acesso em: 13 de out.