



MULHER E PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL: DESAFIOS PARA O INGRESSO E PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO A PARTIR DE UM ESTUDO DE CASO

MUJERES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL: DESAFÍOS PARA INGRESAR Y PERMANECER EN EL MERCADO LABORAL A PARTIR DE UN ESTUDIO DE CASO

WOMEN AND PEOPLE WITH VISUAL IMPAIRMENTS: CHALLENGES FOR ENTERING AND REMAINING IN THE JOB MARKET BASED ON A CASE STUDY

Revista
Diversidade

Maria Eduarda Azevedo da Silva¹

Meire Luci da Silva²

Nilson Rogério da Silva³

RESUMO

No contexto do sistema capitalista, o trabalho desempenha um papel crucial na participação social e independência dos indivíduos. O ingresso da mulher com deficiência visual no mercado de trabalho desafia estereótipos e promove autonomia, apesar das barreiras como baixa escolaridade, falta de qualificação e preconceito social que dificultam sua inserção. Objetivou-se analisar a percepção de uma mulher com formação superior e deficiência visual sobre os desafios e experiências associados ao ingresso e à permanência no mercado de trabalho. Pesquisa qualitativa e exploratória, realizada por meio de um estudo de caso, com entrevista semiestruturada e posterior análise de conteúdo. Os resultados revelaram estigma e preconceito social, barreiras físicas e atitudinais, criação superprotetora e impactos emocionais. Apesar de sua formação e qualificação, sua inserção e permanência no mercado de trabalho foram

¹ Terapia Ocupacional. Universidade Estadual Paulista - UNESP, Marília, São Paulo, Brasil.

² Profa. Dra. Universidade Estadual Paulista - UNESP, Marília, São Paulo, Brasil.

³ Prof. Dr. Livre-Docente. Universidade Estadual Paulista - UNESP, Marília, São Paulo, Brasil.

dificultadas devido à discriminação e preconceito baseados em percepções capacitistas por parte das empresas.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoa com deficiência. Trabalho. Deficiência visual. Gênero feminino.

RESUMEN

En el contexto del sistema capitalista, el trabajo desempeña un papel crucial en la participación social y la independencia de los individuos. La incorporación de las mujeres con discapacidad visual al mercado laboral desafía los estereotipos y promueve la autonomía, a pesar de barreras como la baja educación, la falta de cualificación y los prejuicios sociales que dificultan su inserción. El objetivo de este estudio fue analizar la percepción de una mujer con educación superior y discapacidad visual sobre los desafíos y experiencias asociadas al ingreso y permanencia en el mercado laboral. Investigación cualitativa y exploratoria, realizada a través de un estudio de caso, con entrevistas semiestructuradas y posterior análisis de contenido. Los resultados revelaron estigma y prejuicios sociales, barreras físicas y actitudinales, educación sobreprotectora e impactos emocionales. A pesar de su formación y calificación, su inserción y permanencia en el mercado laboral se vieron obstaculizadas por la discriminación y los prejuicios basados en percepciones capacitistas por parte de las empresas.

PALABRAS-CLAVE: Persona con discapacidad. Trabajo. Discapacidad visual. Género femenino.

ABSTRACT

In the context of the capitalist system, work plays a crucial role in the social participation and independence of individuals. The entry of visually impaired women into the labor market challenges stereotypes and promotes autonomy, despite barriers such as low education, lack of qualification, and social prejudice that hinder their insertion. The objective of this study was to analyze the perception of a woman with higher education and visual impairment about the challenges and experiences associated with entering and remaining in the labor market. Qualitative and exploratory research, carried out through a case study, with semi-structured interviews and subsequent content analysis. The results revealed stigma and social prejudice, physical and attitudinal barriers, overprotective upbringing, and emotional impacts. Despite their training and qualification, their insertion and permanence in the labor market were hampered due to discrimination and prejudice based on ableist perceptions on the part of companies.

KEYWORDS: Disabled person. Work. Visual impairment. Gender female.

* * *

Introdução

A compreensão da sociedade sobre a deficiência foi influenciada por processos históricos de exclusão e segregação (Kassar, 2000). Segundo a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde a deficiência pode ser entendida

como perda ou anormalidade de estrutura ou função, seja ela fisiológica, anatômica ou psicológica (Farias; Buchalla, 2005).

Essa definição questiona a perspectiva do modelo médico, que tende a enquadrar a pessoa com deficiência apenas dentro de aspectos biológicos, reforçando a noção de que o indivíduo deve buscar se adequar ao padrão corporal considerado "normal" para ser aceito e integrado socialmente. Essa abordagem compreende a deficiência como uma lesão, uma doença ou limitação física que reduz a qualidade de vida e é a primeira causa de desigualdade social, ignorando, assim, o papel das estruturas sociais na opressão e marginalização dessa população (França, 2013).

Por outro lado, o modelo social de deficiência propõe uma abordagem que considera para além das causas exclusivamente médicas ou biológicas, concentrando-se nas barreiras sociais e nas estruturas discriminatórias que contribuem para as dificuldades enfrentadas pelas pessoas em função das suas demandas. Para tanto, esse modelo argumenta que as pessoas com deficiência (PcDs) enfrentam obstáculos não apenas devido às suas condições físicas ou mentais, mas também pela falta de acessibilidade, discriminação e preconceito vivenciados em ambientes sociais, educacionais e de trabalho, ou seja, condições essas decorrentes da própria sociedade (França, 2013).

Adotar concepções simplistas e reducionistas sobre a deficiência contribui para que este corpo seja percebido como "anormal", necessitando constantemente de ajustes ou assistência para se adequar a um padrão, o que o coloca em uma posição incapacitante e de desvantagem. Essa condição afeta diretamente a percepção da pessoa com deficiência em relação ao seu corpo, suas capacidades e potencialidades, contribuindo para distorções em sua autoimagem (Belo; Mendes, 2019).

Nesse contexto, a estigmatização não apenas influencia a percepção que os outros têm do indivíduo com deficiência, mas também molda como o próprio estigmatizado se percebe, levando à fragmentação de sua identidade e causando uma desconexão entre sua própria identidade e a imagem social. Por conseguinte, suscita uma considerável preocupação com sua aparência física e o modo como será percebido pelos outros (Goffman, 1988; Dantas; Silva; Carvalho, 2014). Além disso, existe a pressão social em relação à assunção dos papéis sociais, afetivos e até ocupacionais que serão desempenhados ou não pela pessoa com deficiência.

A vivência da deficiência é significativamente influenciada por aspectos de gênero, especialmente no caso das mulheres. As características associadas à fragilidade

feminina tendem a ser acentuadas em detrimento do padrão histórico de infantilização e dependência familiar ao qual estão submetidas (Dantas; Silva; Carvalho, 2014). A opressão de gênero se manifesta por meio de sistemas sociais e culturais nos quais o poder e a autoridade são predominantemente atribuídos aos homens, que subordinam as mulheres e, assim, perpetuam desigualdades em diversos âmbitos da vida das mulheres. Nessa direção, as mulheres são frequentemente designadas como seres incompletos e inferiores aos homens, sendo rotuladas como incapazes para a vida social e política (Lopes, 2010).

Considerando a interseção das opressões de gênero e deficiência, as mulheres com deficiência frequentemente confrontam obstáculos adicionais em comparação aos homens que apresentam deficiência. Além disso, são frequentemente superprotegidas por suas famílias devido à preocupação e ao receio de que se tornem vítimas de violências de gênero.

Na visão societária, essas mulheres podem ser consideradas como incapazes para desempenhar os papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres sem deficiência, a exemplo da formação familiar, cuidado dos filhos e execução de tarefas domésticas (Dantas; Silva; Carvalho, 2014). A dupla discriminação pode resultar em restrições nas oportunidades educacionais, na acessibilidade aos serviços de saúde e, por conseguinte, na inserção profissional.

Nesse contexto, a inclusão da mulher com deficiência no mercado de trabalho torna-se fundamental para proporcionar-lhe uma via de autonomia e independência, contrapondo-se à perspectiva equivocada que a retrata como incapaz e vulnerável.

O direito ao trabalho está garantido pelo artigo 6º da Constituição Federal brasileira (Brasil, 1988) e pela Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - LBI. A LBI assegura e fomenta a necessidade de criar condições propícias para a inclusão social, incluindo a igualdade de oportunidades, e o exercício da cidadania das pessoas com deficiência, como a acessibilidade de vagas e a implementação da contratação (Brasil, 2015). Ademais, determina que as empresas promovam a acessibilidade no ambiente de trabalho como forma de garantir a plena participação de pessoas com deficiência.

No entanto, o processo inicial de inserção profissional da pessoa com deficiência no mercado de trabalho já enfrenta desafios diante da imagem estigmatizante de que estas possivelmente não atendam às expectativas da empresa (Bittencourt; Fonseca, 2011). Dados do documento *Relação Anual de Informações Sociais* (RAIS, 2020)

revelaram que, entre as pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, as mulheres representam 38,05%.

Qualquer forma de discriminação relacionada aos critérios de admissão de trabalhadores com deficiência é considerada anticonstitucional (Brasil, 1988). A acessibilidade não se limita à eliminação de barreiras ambientais, mas abrange, igualmente, os aspectos sociais e atitudinais.

As barreiras atitudinais referem-se às crenças e atitudes negativas que podem se manifestar em discriminação, preconceitos, estigmas e estereótipos, resultando em um tratamento diferenciado e desigual. Essas barreiras têm impacto significativo na vida das pessoas com deficiência, pois impedem e/ou dificultam a inclusão social plena (Ponte; Silva, 2015).

Conforme informações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), no ano de 2022, aproximadamente 18,6 milhões de indivíduos no Brasil apresentavam alguma forma de deficiência. No entanto, os dados revelam que somente 5,1 milhões de pessoas com deficiência estavam integradas ao mercado de trabalho (IBGE, 2022). Segundo informações da RAIS de 2021, somente 17,36% de pessoas com deficiência visual ocupam empregos formais no mercado de trabalho (RAIS, 2021).

Dentre as diversas categorias de deficiência, deficiência visual (DV), objeto de estudo da presente pesquisa, é caracterizada por meio de avaliações oftalmológicas, incluindo medidas como acuidade visual e campo visual. Para que uma pessoa seja classificada como cega, é necessário que ela atenda a critérios específicos, tais como a acuidade visual, após correção, ser de 20/200 ou inferior, ou a presença de restrição do campo visual (Roscoche; Sousa; Aguiar, 2019; Andregretti *et al.*, 2009; Conde, 2016).

Também são consideradas deficientes visuais as pessoas com baixa visão, a qual é caracterizada por uma condição visual em que a capacidade de enxergar é significativamente comprometida, embora não completamente ausente. Indivíduos com baixa visão geralmente enfrentam uma redução na acuidade visual, resultando em dificuldades para perceber detalhes finos e realizar atividades que demandam uma visão nítida (Roscoche; Sousa; Aguiar, 2019; Andregretti *et al.*, 2009; Conde, 2016).

Embora as causas da baixa visão sejam variáveis, esta condição frequentemente não pode ser totalmente corrigida por meio de tratamentos, cirurgias ou correções ópticas convencionais. Portanto, adaptações, tecnologias assistivas e estratégias específicas são frequentemente utilizadas para melhorar a qualidade de vida e promover

a independência das pessoas com baixa visão (Roscoche; Sousa; Aguiar, 2019; Andreghetti *et al.*, 2009; Conde, 2016), o que interfere no ingresso ao trabalho.

Em relação às experiências laborais de pessoa cegas, um estudo que investigou condição de Pessoas com Deficiência Visual (PcDV) no ambiente profissional, indicou como desafios a necessidade de adaptação ao novo ambiente de trabalho, remanejamento do cargo para DV adquirida, além da baixa escolaridade, a qual é fator ocupacional excludente. Identificaram ainda que a falta de capacitação e até mesmo de qualificação apropriada para as PcDV, visando proporcionar um ambiente de trabalho adequado e desempenho laboral efetivo (Bomfim *et al.*, 2021).

Estudo que investigou a percepção de pessoas com baixa visão sobre os desafios enfrentados para ingressar no mercado de trabalho identificou desvantagens sociais decorrentes do preconceito, falta de reconhecimento de suas habilidades, além de níveis educacionais e qualificações profissionais limitados (Bittencourt; Fonseca, 2011).

Com base no exposto, considera-se importante o desenvolvimento de estudos exploratórios e centrados na narrativa de pessoas com deficiência visual para o aprofundamento da compreensão dos desafios e oportunidades enfrentados por mulheres desse grupo para ingressarem e permanecerem no ambiente acadêmico e profissional.

Verificou-se que poucos estudos científicos abordaram diretamente as experiências subjetivas e as percepções dessas mulheres, dificultando a identificação precisa dos fatores que influenciam seu desenvolvimento educacional e profissional. Nesse sentido, acredita-se que os resultados destes estudos possam contribuir assim para a construção de conhecimento mais abrangente e empático sobre a inclusão de mulheres com deficiência visual no mercado de trabalho.

Partindo da premissa de que a voz direta das mulheres com deficiência visual é essencial para uma compreensão holística de suas experiências, teve-se como hipótese que os relatos dessas protagonistas poderão revelar desafios significativos relacionados à acessibilidade, atitudes discriminatórias e questões de gênero no âmbito acadêmico e profissional. Além disso, buscou identificar estratégias de enfrentamento, apoios e experiências de sucesso que possam oferecer informações para melhorias nas políticas de inclusão, promovendo oportunidades de emprego e educação inclusivas e acessíveis para indivíduos com deficiência visual, visando à igualdade de oportunidades e à valorização de suas habilidades e contribuições para a sociedade.

Assim, o presente estudo teve como objetivo descrever e analisar a percepção de uma mulher, com formação superior e com deficiência visual, sobre os desafios e experiências associados ao ingresso e permanência no mercado de trabalho.

Procedimentos Metodológicos

Projeto de pesquisa submetido ao Comitê de Ética sob CAAE: (suprimido para a avaliação) e parecer (suprimido para a avaliação). Foram disponibilizadas informações para a participante acerca do tema da pesquisa, seus objetivos e procedimentos, bem como das condições e modalidade de participação. Após a exposição e a confirmação da concordância em participar, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi apresentado, sendo eventuais dúvidas esclarecidas pelos pesquisadores antes da assinatura do termo por parte do participante. Somente após a assinatura foi iniciada a entrevista.

Trata-se de estudo de caso com abordagem qualitativa e natureza exploratória, que permite a exploração mais detalhada sobre um caso, seu contexto e fatores associados (Pereira; Godoy; Terçariol, 2009).

A questão central da pesquisa foi definida por meio da pergunta "Como o gênero e a deficiência visual influenciam o ingresso e permanência de mulheres no mercado de trabalho?" E, assim, investigar se ocorreram agravamentos nas barreiras em decorrência do duplo estigma associado à condição de ser uma mulher com deficiência, bem como avaliar a influência da formação acadêmica e profissional no acesso e na permanência no mercado de trabalho.

A seleção da participante foi realizada por meio de uma amostra de conveniência, sendo realizado contato com uma associação de pessoas com deficiência visual e apresentados os objetivos da pesquisa e o perfil desejado de participante. Os profissionais da associação auxiliaram na identificação de uma participante que atendia aos critérios de inclusão, ser uma mulher com deficiência visual, estar empregada por pelo menos seis meses e estar disposta a compartilhar suas vivências e experiências relacionadas à inserção e permanência no mercado de trabalho. Como critérios de exclusão, foram consideradas mulheres sem deficiência visual, desempregadas ou com menos de seis meses de experiência profissional. A coleta de dados ocorreu em agosto de 2023.

Para tanto, foi elaborada uma entrevista semiestruturada, compreendendo 65 questões organizadas em quatro seções: caracterização do perfil da participante e da deficiência (14), formação educacional e profissional (10), contexto sociofamiliar e laboral (40) e perspectivas futuras/contribuições (5). A entrevista foi conduzida de forma remota, conforme a conveniência da participante, e teve uma duração total de 60 minutos, sendo gravada para posterior análise.

Para análise das respostas, adotou-se a técnica de Análise de Conteúdo, seguindo a metodologia proposta por Laurence Bardin (2011). A entrevista foi transcrita na íntegra e submetida a pré-análise por meio de uma leitura flutuante. Posteriormente, as respostas foram organizadas e submetidas ao processo de categorização e seleção de temas. Para uma compreensão mais aprofundada das categorias identificadas, foram selecionados trechos representativos dos conteúdos pertinentes.

Resultados

Caracterização do perfil da participante

A participante de pesquisa entrevistada é uma mulher de 38 anos, com deficiência visual congênita. Possui formação acadêmica completa em Pedagogia, além de pós-graduações na área de Psicopedagogia. Atualmente, está matriculada e cursando um programa de mestrado e atua como professora na rede municipal de ensino. Nasceu com má formação do nervo óptico e apresenta nistagmo, caracterizado pelo afrouxamento do nervo óptico, resultando em movimentos involuntários de seus olhos. Seu nível de acuidade visual é aproximadamente 20/100, classificado como baixa visão moderada. Ao longo de sua vida, necessitou de adaptações, como a ampliação de telas e/ou apostilas, para tornar os conteúdos mais expansivos e nítidos, facilitando sua compreensão.

Categorias emergentes da análise

A análise do conteúdo das respostas revelou a identificação de quatro categorias principais: dificuldades na acessibilidade arquitetônica e didática; falta de estímulo familiar à autonomia e independência; estigma e preconceito social; deficiência e questões profissionais. Estas categorias serão exploradas a seguir.

1. Dificuldades na acessibilidade arquitetônica e didática

Quanto às barreiras, a participante relatou dificuldades relacionadas à acessibilidade arquitetônica, especialmente em situações que envolviam a leitura e explicação de conteúdos na lousa.

[...] eu não conseguia ler na lousa.

[...] a forma que as escolas são estruturadas dificulta o atendimento da pessoa com deficiência.

As falas da participante indicaram a falta de adaptação quanto à estrutura física, comprometendo seu aprendizado. Nesse sentido, é evidente a necessidade de investimento em infraestrutura acessível, como disponibilização de materiais em braile ou recursos audiovisuais que possam beneficiar os alunos com deficiência visual e permitir o acesso ao conteúdo. Essas adaptações não apenas facilitarão o acesso à informação, mas também promoverão um ambiente mais inclusivo, permitindo que todos os alunos participem ativamente das atividades escolares. Além disso, é importante que as escolas considerem a formação de professores em práticas inclusivas, capacitando-os a utilizar essas ferramentas, adotem um currículo que contemplem as especificidades das pessoas com deficiências visuais. A implementação de tecnologias assistivas e materiais didáticos adaptados deve ser parte integrante da estratégia educacional, garantindo que os alunos com deficiência visual tenham as mesmas oportunidades de aprendizado que seus colegas, sendo assegurado o direito na LBI (2015).

Ainda em relação à disponibilidade de recursos de adaptação e tecnologia assistiva, a participante destacou a necessidade de utilizar ferramentas como um notebook e apostilas ampliadas. Ela também enfatizou a importância da acessibilidade e da oferta desses recursos, além do suporte financeiro indispensável para sua obtenção.

[...] eu usei notebook e apostila ampliados em folha de tamanho A3.

O uso de um notebook e apostilas ampliadas foi fundamental para que ela pudesse acessar o conteúdo educacional de maneira mais confortável e eficaz, ressaltando assim, a importância da tecnologia assistiva e dos recursos de adaptação para garantir um aprendizado efetivo. Isso evidencia a necessidade de as instituições de ensino não apenas disponibilizarem esses recursos, mas também assegurarem que todos os alunos tenham fácil acesso a eles, considerando a diversidade das necessidades.

[...] eu e minha família que tivemos que ir atrás (dos recursos) quando eu estava na escola e a partir do momento do ensino superior.

A participante mencionou que ela e sua família tiveram que buscar esses recursos, destacando uma lacuna importante no suporte institucional. Essa fala ressalta a importância de um sistema de apoio que inclua orientações claras sobre como obter tecnologias assistivas e o provimento de suporte financeiro, pois sem esse suporte configura-se um cenário de desvantagem, de barreiras adicionais em função da condição de deficiência, podendo afetar sua motivação e desempenho acadêmico.

[...] em relação à assistência, eles me ofereceram na época uma bolsa que seria equivalente.

[...] para eu poder obter todas as questões que precisasse, então tirava a cópia dos materiais na gráfica que tinha na universidade e eu fazia o escaneamento em casa.

[...] eu só tinha um pouco mais de lentidão para fazer as coisas, mas não foi algo grave.

Os impactos positivos mencionados, como a possibilidade de acessar materiais e a adaptação ao uso de novas ferramentas são encorajadores, mas também indicam que, para muitos estudantes, a luta para obter esses recursos é uma realidade desgastante. A lentidão relatada ao usar essas ferramentas é um lembrete de que, mesmo com os recursos adequados, o processo de adaptação pode ser desafiador, mas não constitui oportunidade de acesso ao conteúdo e à formação com qualidade. Essa realidade de adaptação e os desafios enfrentados refletem a complexidade do ambiente escolar, podendo impactar no atendimento às necessidades dos alunos com deficiências.

[...] têm uma grande formação na área da matemática, química etc., e tem uma pequena parte de ensino e aprendizado, fora isso, eles dão aula em várias turmas em torno de 50 minutos.

[...] Então, são várias as questões que influenciam, existe sim a falta de comprometimento dos professores, mas também existem todas as questões que dificultam o atendimento da pessoa com deficiência.

Muitos professores podem ter um conhecimento técnico profundo em suas disciplinas, mas carecem de habilidades para atender às necessidades diversificadas dos alunos com deficiência. Esse apontamento da participante evidencia a importância e necessidade de programas de formação contínua e especializada para os educadores, que contemplem não apenas conteúdos curriculares, mas também metodologias inclusivas que respeitem e valorizem as diferenças.

A participante também menciona a carga horária e a sobrecarga de trabalho dos professores como potenciais fatores limitantes e que dificultam o comprometimento e a atenção necessária para criar um ambiente de aprendizado inclusivo. Essa realidade pode levar os educadores a priorizarem o conteúdo curricular em detrimento das necessidades específicas de alunos com deficiência. Assim, é fundamental que as instituições de ensino considerem a implementação de políticas que promovam uma boa

formação e capacitação dos professores e a redução da carga de trabalho, permitindo que estes profissionais se dediquem ao desenvolvimento de práticas pedagógicas inclusivas.

2. Falta de estímulo familiar à autonomia e independência

No contexto do apoio familiar, as falas da participante evidenciam a complexidade das dinâmicas familiares que influenciaram na autonomia e independência de pessoas com deficiência.

[...] quanto à escolaridade, sempre me deram muito apoio, mas com relação às questões relacionadas à autonomia e independência, me tratavam que nem uma criança superprotegida.

Essa fala destaca a intenção positiva dos familiares, mas também revela como a superproteção pode limitar o desenvolvimento pessoal e a construção da autonomia. Muitas vezes, por desconhecimento, a família acaba adotando estratégias de fazer pelo filho(a), seja pela lentidão na execução ou pela crença na capacidade de fazer as atividades e desta forma, acaba fazendo por ele e não estimulando a autonomia.

A dependência do apoio familiar para deslocamentos também foi mencionada

[...] quando não tinha o transporte (de aplicativo de motorista) eu contava com meu pai e o que ele não podia, eu deixava para lá, que era na maioria das vezes. Para não ficar incomodando meu pai, pois eu não queria que ele ficasse me levando e buscando nos lugares que eram só para o lazer.

A participante relata que na ausência de transporte alternativo contava com seu pai, mas frequentemente evitava incomodá-lo, limitando sua participação em atividades de lazer. Essa dinâmica não apenas revela a importância do suporte familiar, mas também indica que a superproteção pode favorecer a exclusão social e o isolamento. O desejo de não "incomodar" os familiares pode resultar em diminuição das oportunidades de desenvolvimento pessoal, social e emocional. Os relatos sugerem a necessidade de promover uma cultura de independência no ambiente familiar, com equilíbrio entre as ações proteção e o estímulo e apoio para o desenvolvimento da autonomia.

3. Estigma e preconceito social

As declarações da participante revelaram vivências de preconceito social, as quais impactaram significativamente suas relações interpessoais e seu senso de pertencimento. Durante a entrevista, a participante compartilhou que frequentemente experimentava situações em que se tornava alvo de preconceito social, inclusive nas relações interpessoais, resultando no sentimento de desvantagem, conforme suas falas:

[...] as pessoas, muitas vezes, tratam a gente como se fosse uma boneca de porcelana.

Nesta fala a participante expressa que a pessoa com deficiência é vista como frágil e, portanto, precisa ser excessivamente superprotegida, desconsiderando suas potencialidades, sendo desestimulada sua autonomia.

A participante também destaca sua condição de diminuição da acuidade visual, enfatizando que possui muitas habilidades, mas, muitas vezes, estas são ignoradas, sendo evidenciada apenas as suas limitações.

[...] no meu caso, eu tenho diminuição da minha acuidade visual, mas eu consigo enxergar. Eu sei que existem algumas pessoas que precisam de outras coisas, mas não é o meu caso.

[...] isso me deixa um pouco desconcertada, porque as pessoas não têm uma noção de como conhecer quais são as necessidades da pessoa e de perguntar pra ela.

[...] eu tento mostrar, a partir das minhas ações e nas pequenas conversas que eu vou tendo com essas pessoas que consigo perceber objetos que estão no ambiente.

Esse sentimento de desconforto frente à falta de entendimento por parte das pessoas em relação às suas necessidades reflete uma carência de educação e sensibilização sobre a convivência em uma sociedade que por desconhecimento julga negativamente as pessoas com deficiência, as quais podem ser denominadas como capacitistas. A importância de se perguntar diretamente sobre as necessidades de cada indivíduo é importante, pois promove uma interação mais respeitosa e empática.

[...] eu vejo, por exemplo, enquanto um colega (homem) teve facilidade com relação às amizades, enquanto eu tive mais dificuldades.

[...] para homem parece que a questão social é um pouco mais fácil e também o aspecto da empregabilidade, os homens são favorecidos em relação às mulheres.

Adicionalmente, a comparação entre suas dificuldades sociais e as facilidades de um colega masculino sugere a intersecção de gênero e deficiência, apontando que as mulheres com deficiência podem enfrentar barreiras adicionais nas relações sociais e na empregabilidade. Essa dinâmica aponta para a necessidade de uma análise crítica das normas sociais que perpetuam desigualdades, tanto em termos de gênero quanto de deficiência. As falas da participante sublinham a importância de estratégias que promovam a inclusão e a compreensão nas interações sociais, tanto em ambientes educacionais quanto profissionais.

4. Deficiência e questões profissionais

4.1 Desafios na obtenção de uma colocação profissional

No contexto da participação em processos seletivos e ingresso no mercado de trabalho, a entrevistada compartilhou experiências no enfrentamento de desafios na

busca por oportunidades de trabalho após a conclusão de sua formação e expressou os sentimentos vivenciados durante os processos seletivos.

As experiências da participante em relação ao acesso ao primeiro emprego revelaram as complexidades enfrentadas pela PcD no mercado de trabalho.

[...] Depois de dois anos e oito meses desempregada (após a graduação) eu vi um anúncio no jornal que estavam precisando de colaboradores com deficiência no hospital, enviei o meu currículo e comecei a participar da entrevista.

[...] Para poder avaliar minhas habilidades de informática, só pediram para eu fazer uma pesquisa no Google e copiar e colar, depois para escrever um pouquinho.

[...] Apesar de ser uma vaga específica para pessoas com deficiência eu vejo que eles não pensaram em olhar o meu currículo e colocar em cargos que eu pudesse utilizar minha formação de ensino superior. Apesar disso, eu me senti feliz porque eu estava há mais de dois anos desempregada.

A descrição de sua busca por emprego ilustra a dificuldade que muitos enfrentam ao tentar se inserir no mercado. O fato de ter encontrado uma oportunidade especificamente voltada para PcD, embora seja positiva, também levanta questões sobre a real consideração das habilidades e qualificações dos candidatos. A participante observa que, apesar de sua formação superior, foi alocada em uma função que não correspondia às suas competências, evidenciando uma barreira atitudinal. Além disso, a maneira como a avaliação de suas habilidades de informática foi conduzida, com tarefas simples como copiar e colar, sugere uma abordagem superficial que não valoriza de fato o potencial dos candidatos com deficiência. Verifica-se, portanto, a necessidade de processos de seleção mais adequados e abrangentes que considerem a formação e as experiências dos candidatos, com valorização das capacidades.

Quanto ao ingresso por concurso público, a experiência da participante destaca os desafios adicionais que PcDs podem enfrentar, mesmo ao acessarem oportunidades garantidas por lei, como a Lei de Cotas.

[...] O concurso público (emprego atual) eu acessei por cotas do governo (Lei de Cotas). Eu fiz a inscrição como uma pessoa com deficiência e fiz a prova ampliada e tudo mais. Passei bem classificada, porém na perícia do médico do trabalho, eu fui considerada inapta para o meu cargo e precisei entrar na justiça para conseguir assumir.

[...] Eu me senti com medo de não conseguir e injustiçada.

O fato de ter sido considerada inapta na perícia médica, apesar de ter sido aprovada em sua classificação, revela uma lacuna entre a condição de direito assegurada pela legislação e a realidade enfrentada por muitas PcD para efetivação na prática. A sensação de medo e injustiça expressa pela participante é comum entre aqueles que se deparam com barreiras burocráticas e despreparo de serviços de perícia médica para a emissão do laudo e admissão de vagas destinadas à Lei de Cotas. Essas observações

indicam a importância de um acompanhamento mais atento das políticas de inclusão e da implementação efetiva de cotas, garantindo que as oportunidades sejam verdadeiramente acessíveis e que as capacidades dos indivíduos sejam reconhecidas e valorizadas e que o processo de admissão seja conduzido por médicos qualificados para atender essa demanda. A luta da participante para assumir o cargo e a necessidade de recorrer à justiça evidenciam inconsistências entre direito e conquista da vaga.

No âmbito do trabalho e do processo de adaptação e permanência, a participante enfatizou a importância de manter uma proximidade maior com as crianças para poder observá-las, além de adaptar-se aos procedimentos burocráticos que precisam ser realizados digitalmente.

[...] ao invés de fazer o que a maioria das pessoas faz que é observar as crianças de longe, eu preciso ficar mais perto, enquanto a maioria das pessoas fazem um protocolo de atendimento à mão, eu faço no computador. Era mais nesse sentido, nada extraordinário.

A observação da participante sobre a importância de estar mais próxima das crianças para observá-las de forma mais eficaz reflete uma abordagem cuidadosa e intencional. Essa proximidade não apenas melhora sua capacidade de compreender e atender às necessidades das crianças, mas também sublinha como as adaptações necessárias podem diferir das práticas convencionais. A utilização do computador para realizar protocolos de atendimento, ao invés do método manual, ilustra uma adaptação que, embora considerada "nada extraordinária", foi fundamental para seu desempenho e funcionalidade. Entretanto, a participante expressa preocupação em relação às comparações com colegas sem deficiência, as quais são geradoras de uma sensação de desvantagem.

[...] a gente acaba tendo essa comparação, e ser uma pessoa com deficiência me dá a impressão que eu estou sempre em desvantagem com relação aos outros, mas aí eu vejo que outras pessoas também têm certa dificuldade, que não sou só eu.

A percepção de que outras pessoas também enfrentam dificuldades pode representar humanidade no sentido de que qualquer pessoa pode apresentar prejuízos em determinadas áreas ou contextos da vida. No caso da pessoa com deficiência visual esse prejuízo reside no decréscimo ou na impossibilidade da visão sendo, portanto, necessária o uso de dispositivos e/ou recursos e serviços que ofereçam condições de equiparação de condições para a realização das atividades, com equiparação e desta forma, possam ocorrer as justas e comparações, caso ocorram.

A participante também traz o desejo de observar as crianças com mais liberdade e espontaneidade, assim como sua frustração com as limitações de sua coordenação

motora. No entanto, é preciso também compreender que mesmo com os aportes pode ser difícil contemplar todas as necessidades, cabendo pensar em alternativas de suprir essa demanda.

[...] olha, às vezes eu fico penalizada, porque eu gostaria de conseguir observar com mais distância para poder deixar a criança mais livre no ambiente externo e ser algo mais espontâneo, gostaria de ter uma coordenação motora um pouco melhor para poder confeccionar recursos com mais facilidade.

A confecção de materiais é dificultada devido às dificuldades na coordenação de motora e na baixa visão impactando na confecção de materiais e recursos pedagógicos, devendo ser pensado em forma de auxílio de outros colegas de trabalho ou uso de materiais já prontos.

[...] a questão da burocracia, a parte burocrática do meu trabalho me consome muito.

Essa fala ressalta a importância de repensar as exigências burocráticas no ambiente de trabalho, de modo a criar condições mais favoráveis para todos os colaboradores, especialmente aqueles que enfrentam barreiras adicionais devido à deficiência, pois acaba demandando mais tempo e energia às atividades em detrimento de ações pedagógicas.

4.2 Desafios legais e profissionais no enfrentamento de estigma e preconceito

No que concerne à superação de situações de estigma e preconceito, a participante destacou a necessidade de submeter-se a avaliações médicas para ingressar e manter-se em seu cargo atual, além de seu envolvimento em um processo judicial para assegurar seus direitos.

[...] encontrei mais (preconceito) na questão da saúde trabalhadora, que no ingresso e permanência. Tentaram me tirar e, às vezes, me sinto até um pouco perseguida porque eu fui atrás dos meus direitos.

A sensação de perseguição, resultante da busca por seus direitos, evidencia como a luta por equidade pode ser acompanhada de desafios adicionais, refletindo a resistência que muitas PcD enfrentam em ambientes de trabalho, muitas vezes, tendo que recorrer à justiça para terem seus direitos contemplados.

[...] foi um processo de mandado de segurança, no qual foi alegado como caso semelhante de uma pessoa que podia exercer o trabalho. Foi destacada a minha formação e que eu estava como candidata de vagas com pessoas com deficiência, ou seja, não estava mentindo com relação a isso, e que existia ainda o tempo de estágio probatório, que eu deveria ser avaliada por uma junta de profissionais.

O relato sobre o processo judicial para garantir seus direitos ressalta que o processo de busca por um emprego não se esgota na aprovação para o concurso. Ao

contrário, trata-se de um do sistema complexo que envolve a defesa ativa dos próprios direitos e interesses diante de avaliações médicas pautadas em uma visão reducionista da deficiência como doença, defeito, com ênfase nas marcas da deficiência, revelando despreparo. A ênfase deveria ser na formação acadêmica, em uma avaliação multiprofissional e baseada na funcionalidade.

[...] depois que eu venci a questão do processo, a gente passa por um período do estágio probatório, temos duas perícias e este mesmo médico que tinha me considerado inapta na hora de entrar, me considerou inapta também na perícia do estágio probatório e essa inaptidão alegada por ele gerou um novo processo administrativo. Eu já estou há cinco anos e dois meses no trabalho, mas os depoimentos deste processo administrativo foram feitos apenas no final do ano passado e começo desse ano, ainda estou esperando sentença.

A frustração da participante revela um ciclo desgastante de incerteza e ansiedade, permeado pela morosidade e na manutenção das formas de avaliação pautadas no capacitismo. Mesmo após anos de trabalho e da revelação de que é possível o exercício da docência por uma pessoa com deficiência visual, sendo o desempenho e o aprendizado das crianças uma métrica fundamental para essa análise, novamente ocorre a avaliação pautada na deficiência, sendo desconsiderado o desempenho ocupacional.

As observações da participante sobre as barreiras enfrentadas em seu ambiente de trabalho devido ao seu gênero revelam uma realidade complexa dentro da área da educação, que, apesar de ser predominantemente ocupada por mulheres, ainda reflete desigualdades de tratamento e percepção.

[...] a área da educação é predominantemente exercida por mulheres, mas às vezes vejo que um colega meu, que também tem deficiência, tem alguns privilégios por ser homem e é tratado de uma forma um pouco melhor, enquanto eu e outra colega não somos. Apesar de ele já estar na rede há bastante tempo, ele já enfrentou muito também, enquanto pessoa com deficiência.

A afirmação da participante ressalta a interposição de discriminação por gênero e deficiência, mesmo a área da educação sendo exercida em sua maioria por mulheres.

[...] existe um cansaço porque eu sempre tenho que mostrar que eu consigo, que eu posso. Isso me gera insegurança. É o que meu colega, que é transexual, chama de estresse de minoria.

A sensação de que precisa "sempre mostrar que consegue" é um reflexo do estresse e da pressão que muitas mulheres enfrentam para se afirmar em um espaço onde a desigualdade de gênero ainda persiste. Essa luta constante gera insegurança e cansaço emocional, fatores que podem impactar não apenas o desempenho profissional, mas também o bem-estar psicológico.

A menção ao "estresse de minoria" refere ao desgaste emocional e psicológico que indivíduos pertencentes a grupos minoritários enfrentam ao lidar com preconceitos

e discriminações em ambientes que não são acolhedores. A participante ilustra como essa realidade se manifesta em sua vida profissional. Essas reflexões apontam para a importância de políticas de inclusão que considerem não apenas a deficiência, mas também as dimensões de gênero, promovendo um ambiente de trabalho que valorize todas as vozes e contribuições, e que diminua as desigualdades estruturais que ainda persistem.

4.3 Desafios e anseios profissionais futuros

A participante compartilhou suas expectativas profissionais, expressando o desejo de avançar em sua carreira e explorar novas áreas dentro de sua profissão. Além disso, apontou estratégias para inserir-se no mercado de trabalho e expressou o anseio por uma sociedade que deixe de estigmatizar e menosprezar pessoas com deficiência, como detalhado nos trechos seguintes:

[...] gostaria primeiro de assumir o meu segundo cargo que passei, para conseguir uma renda melhor e financiar um apartamento. Mas gostaria de ficar por poucos anos porque quero prestar concurso em outras áreas.

As expectativas profissionais da participante refletem ambição e visão de futuro, evidenciando seu desejo de avançar em sua carreira, explorar novas áreas de atuação, garantir uma renda melhor e conquistar bens materiais e uma vida independente, demonstrando a busca por maior autonomia e estabilidade financeira para sua realização pessoal e profissional.

[...] por enquanto, o que mais assegura nossa empregabilidade é o concurso público, porque é mais difícil de ser mandado embora e as pessoas vão ter que aceitar por causa da classificação, e se for necessário entrem na justiça para ir atrás dos seus direitos.

Para muitas pessoas com deficiência, o concurso público é considerado uma modalidade de emprego que oferece uma proteção maior contra a demissão, além de assegurar que a classificação e o mérito sejam reconhecidos. No entanto, a necessidade de recorrer à justiça para garantir direitos mostra que, mesmo em contextos mais seguros, ainda existem barreiras que exigem luta e resistência.

[...] gostaria que a sociedade tratasse pessoas com deficiência como pessoas capazes, porque infelizmente, existem pessoas que acabam se tornando menos capazes porque foram criadas e tratadas dessa forma a vida inteira. E aquelas que precisam correr atrás e que sabem que não são incapazes se sentem extremamente cansadas.

A percepção da participante sobre as relações com a sociedade ao longo da vida pautadas em avaliações negativas, podem impactar na avaliação que a própria pessoa faz sobre suas potencialidades. A desinformação de muitas pessoas com deficiências sobre seus direitos e a forma de acessá-los, também foi ressaltada.

Discussão

Em relação aos resultados obtidos neste estudo, os principais problemas identificados foram situações de estigma e preconceito na sociedade em geral e no contexto de ingresso e permanência no trabalho; as barreiras físicas e atitudinais; a criação superprotetora associada à deficiência e ao gênero feminino; os impactos emocionais vivenciados e prejuízos na vida pessoal e profissional.

No que tange às situações de estigma e preconceito na sociedade em geral e no contexto do ingresso e permanência no trabalho, a participante relatou a visão associada à deficiência como um ser frágil e incapacitado, sob uma perspectiva capacitista, tanto nas relações interpessoais, quanto durante sua inserção no mercado de trabalho.

A literatura destaca a baixa escolaridade e a falta de qualificação profissional como fatores determinantes para a exclusão no mercado de trabalho (Tanaka; Manzini, 2005; Barros; Ambiel, 2020; Bomfim *et al.*, 2021; Bittencourt; Fonseca, 2011), juntamente com a ausência de treinamento adequado e suporte por parte das empresas (Lino, Stevanato, Silva, 2021). Além disso, há uma tendência de uma visão centrada nas limitações e marcas impostas pelas deficiências, em detrimento das potencialidades individuais (Lorenzo; Silva, 2020), bem como a falta de apoio familiar e incentivo ao trabalho (Morais, 2011).

Entretanto, mesmo com a escolaridade elevada, após a conclusão de seu ensino superior, o ingresso no mercado de trabalho foi marcado por dificuldades significativas, com escassez de oportunidades disponíveis, fato que conflita com a alegada baixa escolaridade como fator que dificulta o acesso da pessoa com deficiência ao emprego, expressando discriminação. A participante relatou que levou quase três anos para encontrar uma oportunidade de emprego após sua formação, e a única vaga que conseguiu foi atribuída principalmente à sua condição de deficiência, com acesso por meio das reservas de vagas da Lei de Cotas. Houve pouco interesse por parte dos empregadores em avaliar suas habilidades e qualificações profissionais para associá-las ao cargo disponível. Lorenzo e Silva (2017) destacaram as dificuldades das empresas e dos serviços de recursos humanos das mesmas para definir as vagas destinadas às PcD, sugerindo a necessidade de parceria com profissionais da saúde e educação como estratégia para ampliação das possibilidades de inserção e êxito profissional.

A literatura aponta que a principal motivação para a contratação de pessoas com deficiência, na maioria das vezes, decorre da obrigatoriedade legal estabelecida pela legislação, e conseqüentemente, da ameaça de multas impostas em caso de não cumprimento (Almeida; Mazzafera; Rolim, 2017; Lorenzo; Silva, 2017; Garrido; Del Masso; Silva, 2018). A contratação de PcD é, muitas vezes, considerada indesejada pelas empresas, levando-as a adotar medidas protelatórias, como o adiamento ou até mesmo a judicialização do processo de contratação. Essas empresas frequentemente alegam a falta de mão de obra qualificada para as vagas disponíveis e questões relacionadas à insegurança como justificativas para tal comportamento (Ribeiro; Carneiro, 2009), fato que contradiz no caso da participante do estudo que mesmo tendo ensino superior encontrou inúmeras barreiras de acesso, revelando que tais alegações, na verdade são barreiras atitudinais das empresas, regadas de capacitismo.

No relato da participante, observou-se que mesmo no serviço público, cujo acesso é geralmente por meio de concursos, mencionou que, após ser classificada no processo seletivo para uma vaga reservada a pessoas com deficiência, precisou recorrer a um mandado de segurança porque foi considerada fisicamente inapta para o cargo, ressaltando a visão médica da deficiência, centrada nas marcas da deficiência e na incapacidade, a qual nega as potencialidades e os recursos de tecnologia assistiva como meios para facilitar ou possibilitam a execução das atividades laborais. Sobre esse aspecto, é importante destacar que a oferta de recursos de tecnologia às pessoas com deficiência constitui direito (LBI, 2015), como forma de equiparação para o desempenho nas mesmas condições para então ser avaliada de forma justa, portando não se trata de privilégio.

A visão estigmatizante e limitante em relação às PcDV é um conceito amplamente documentado na literatura. Estudos apontaram o desconhecimento social sobre a deficiência como um dos principais fatores que dificultam a integração da mão de obra dessa população (Barros; Ambiel, 2020; Bittencourt; Fonseca, 2011; Tanaka; Manzini, 2005; Ribeiro et al., 2014; Almeida; Mazzafera; Rolim, 2017). Essa falta de conhecimento contribui para a perpetuação dessa visão preconceituosa, resultando na percepção de que, mesmo com alto nível de escolaridade e capacitação profissional, as pessoas com deficiência ainda podem ser consideradas incapazes de desempenhar suas funções no trabalho. Assim, a PcD carrega consigo o estigma de ser desacreditada (Goffman, 1988), sendo julgada previamente como incapaz, por vezes, sequer, tendo a oportunidade de desconstruir tal imagem à medida que tem o acesso restringido.

No que concernem às barreiras enfrentadas pela participante ao longo de sua formação e carreira profissional, destacam-se que essas foram agravadas pela escassez de disponibilidade de adaptações e tecnologias assistivas adequadas. Indicou que teve que assumir a maioria dos custos dos recursos necessários para o seu trabalho, tendo em vista os fatores dificultadores para o acesso desses no serviço público. Fato que também ocorreu durante sua graduação, pois apesar de ter recebido algum apoio financeiro da instituição, expressou que, em comparação com seus colegas, enfrentou dificuldades adicionais e experimentou uma maior lentidão na realização de suas tarefas.

Dificuldades similares encontradas por PcD no ensino superior foram identificadas na literatura, tendo os estudos apontado a presença de barreiras de acessibilidade, problemas com didática de ensino e na ausência e/ou insuficiência de suporte às demandas dos alunos (Pletsch; Leite, 2017; Cabral; Santos, 2017). Embora a maioria das instituições mencione a existência de núcleos de apoio aos alunos, trata-se de um processo gradual, crescente e lento (Cabral; Santos, 2017). Uma jovem com deficiência visual em um curso superior revelou que precisou se empenhar para adaptar-se às demandas de ensino, mobilizando recursos pessoais para dar conta das exigências do curso (Shimite, 2017), fato que contradiz a proposta de inclusão preconizada na legislação. Outro estudo identificou que os professores não se sentem qualificados para atuar com alunos com deficiência visual, pois apresentam dificuldades para compreender e atender às demandas apresentadas (Shimite; Silva, 2022).

Atualmente no trabalho, relatou que realiza pequenas adaptações devido à sua baixa acuidade visual, utilizando um *tablet* pessoal como recurso de tecnologia assistiva, e se penaliza por não conseguir executar sua função da mesma forma que seus colegas de profissão, referindo-se à dificuldade/impossibilidade de observar as crianças distantes.

As barreiras físicas podem, em grande medida, ser transpostas com a utilização de adaptações e/ou recursos de tecnologia assistiva (Ponte; Silva, 2015; Sena, 2015). Por outro lado, as barreiras atitudinais compreendem os estereótipos e estigmas presentes em ações capacitistas, conscientes ou não, devido às crenças limitantes, como foi expresso em diversos relatos da participante que se sentia tratada de forma diferenciada ou desigual, julgada como incapaz de realizar atividades que, na verdade eram possíveis mediante os ajustes às suas demandas. Esses aspectos também foram descritos na literatura (Ponte; Silva, 2015; Diniz; Freitas; Oliveira, 2021).

A implementação de políticas públicas deveria contemplar meios que oferecessem as condições para o alcance pleno da inclusão da PcDV, incorporando direitos e medidas específicas para esta população. No entanto, embora existam avanços significativos, constata-se a presença de desafios ainda persistentes entre os direitos expressos por estas leis e sua aplicação efetiva, sendo, por vezes, judicializado, como da participante da pesquisa que teve que recorrer ao mandado de segurança para assumir o cargo público por ser considerada inapta pelo médico da instituição pública. Assim, evidencia-se que a legislação, embora assegure direitos, a conquista do trabalho para PcD é marcada por atitudes de segregação, exclusão social e capacitismo, expondo estas a um calvário para a consolidação dos seus direitos.

Portanto, para transformar verdadeiramente a sociedade e torná-la inclusiva, é necessário haver a efetiva implementação dessas políticas, considerando tanto o ingresso quanto à permanência desta população no mercado de trabalho. Além disso, é fundamental promover o conhecimento sobre a deficiência visual e fomentar o reconhecimento social acerca das raízes da exclusão e desconstrução do preconceito (Paulino; Coutinho; Costa, 2018; Diniz; Freitas; Oliveira, 2021; Barros; Ambiel, 2020; Schafhauzer; Silva, 2023).

Em relação à sua criação superprotetora e à interseção entre a deficiência e o gênero feminino, a participante destacou que, embora tenha recebido apoio e incentivo para concluir seus estudos e tenha alcançado o ensino superior completo, foi desencorajada e infantilizada em relação à sua autonomia e independência pela família.

Nem sempre os pais dispõem de um conjunto de informações suficientes para as práticas de cuidado de seus filhos, o que os leva a adotar ações de acordo com as suas experiências (Moura e Valério, 2003), as quais nem sempre favorecem o desenvolvimento dos filhos. Autores descreveram um cenário em que os pais acabam oferecendo cuidados de forma excessiva, denominado como superproteção parental, tendo como consequências prejuízos no desenvolvimento das interações sociais e escolares (Augusto; Chacon, 2011). Em estudo realizado com duas estudantes com deficiência visual, os autores destacaram que a negligência familiar atua de forma negativa, repercutindo nas oportunidades de aprendizagem, nas interações sociais e emocionais (Sacol; Vianna; Pavão, 2021). Em estudo realizado com adolescentes com deficiência visual e seus cuidadores, os autoras destacaram o papel essencial que a família ocupa no desenvolvimento de seus filhos, podendo ser pró-ativo ou negativo a depender do conjunto de informações obtidas e das estratégias de enfrentamento

adotadas. Foi identificado entre os cuidadores a associação entre condição deficiência visual e aquisição funcionais (Burnagui *et al.*, 2016). Nesse sentido, é possível destacar a partir dos estudos mencionados que existe um relação entre a ausência e/ou insuficiência de informações e a adoção de atitudes de superproteção, com implicação no desenvolvimento de pessoas com deficiência visual, além de repercussões nas diferentes áreas de desempenho e contextos.

Identificou-se tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, que favorecia os colegas homens, ressaltando ainda que esses encontram também vantagens em diversos aspectos sociais.

A superproteção familiar em relação às pessoas com deficiência é um fenômeno bastante presente nessa população, conforme descrito acima, no entanto, quando essa questão se entrelaça com os aspectos de gênero feminino, parece que esse padrão se intensifica, uma vez que as mulheres dentro da sociedade já enfrentam opressões, sendo vistas como seres frágeis, incapazes e sujeitas a violências, muitas vezes confinadas ao âmbito doméstico. Essa dinâmica é ainda mais acentuada para as PcD cujas expectativas quanto aos papéis sociais como mulher, mãe, dona de casa e trabalhadoras são considerados como impossíveis ou carregadas de dúvidas (Dantas; Silva; Carvalho, 2014).

Embora esse comportamento familiar seja motivado por preocupação e cuidado, acaba reforçando estereótipos, preconceitos e estigmas, já que a falta de conhecimento da sociedade sobre as deficiências contribui para a visão de que essas pessoas são incapazes e vulneráveis (Dantas; Silva; Carvalho, 2014; Maciel, 2000). É fundamental que as famílias acreditem no potencial de seus filhos com deficiência, reconhecendo-os como capazes de trabalhar, e adotem uma postura proativa na construção de oportunidades para eles (Dantas; Silva; Carvalho, 2014; Maciel, 2000; Lino; Stevanato; Silva, 2021), buscando recursos que favoreçam o desenvolvimento, a independência e inclusão social e laboral. Ressalta-se que sempre é um assunto delicado discutir sobre o comportamento familiar, pois não se trata de atribuição de culpa, pois muitas vezes as atitudes decorrem de ausência e/ou insuficiência de informações quanto ao prognóstico de seus familiares por parte dos profissionais da saúde, educação e assistência social. Nesse sentido, a escassez de informações pode resultar em uma atitude de superproteção.

A participante mencionou que na área da educação, predominantemente exercida pelas mulheres, as barreiras relacionadas ao gênero são amenizadas, o que não a isentou de presenciar atitudes de privilégios para os homens no seu local de trabalho.

Destacou dificuldades nas áreas ocupacionais, de lazer, socialização e afetividade. Estudo destacou o potencial do trabalho para as pessoas com deficiência inseridas no sentido de proporcionar a expansão de redes de contato social, sentimento de pertencimento, auxílio na construção da identidade social e na integração (Lima *et al.*, 2013). A ampliação das interações sociais resulta em um aumento nos momentos de lazer e de conexões afetivas. Portanto, ressalta-se que o trabalho deve ser considerado como uma ferramenta para promover essas interações, porém não deve ser encarado como a única fonte, a fim de evitar a limitação desses momentos apenas ao ambiente laboral. Alves e Silva (2021) defendem a ideia do trabalho como oportunidade de desenvolvimento humano, enquanto este significa muito mais que o acesso à renda, permitindo ganhos em diversos aspectos da vida.

Experimentar tais situações exerce uma influência direta sobre o indivíduo em várias dimensões de sua vida, resultando em inseguranças e sentimentos negativos em relação à autoimagem. Uma das questões mais marcantes identificadas neste estudo refere-se aos impactos emocionais decorrentes das experiências vivenciadas pela participante. Em um de seus relatos finais, a participante expressou o desejo por uma sociedade inclusiva, destacando sua crença de que algumas pessoas se tornam menos capazes devido ao tratamento discriminatório que receberam ao longo de suas vidas.

Essa afirmação encontra respaldo nas ideias de Goffman (1988), o qual argumenta que a percepção social de que o estigmatizado não é plenamente humano influencia diretamente a autopercepção do indivíduo. O autor refere que a estigmatização pode moldar como o indivíduo se enxerga e se percebe na sociedade, impactando sua autoestima e autoconfiança. A participante expressou, em várias ocasiões, sentir-se injustiçada e exausta ao ter que constantemente demonstrar suas capacidades para desafiar a visão limitada e redutora que a sociedade tem sobre ela (Goffman, 1988).

No estudo conduzido por Alves e Silva (2020), os autores ressaltaram situações de discriminação vivenciadas por pessoas com deficiência intelectual no ambiente de trabalho que incluíam tratamento infantilizado, avaliações negativas de suas capacidades e exclusão de atividades sociais, como eventos sociais informais. De maneira similar, em pesquisa realizada por Lino, Stevanato e Silva (2021) com pessoas

com deficiência visual inseridas no mercado de trabalho, também foram identificadas experiências de constrangimento e discriminação nas relações interpessoais com supervisores e colegas de trabalho.

Para superar a barreira de exclusão social que pode contribuir para a sensação de inferioridade e descrédito entre as mulheres com deficiência, é fundamental sensibilizar a sociedade por meio da promoção de uma educação inclusiva que valorize a diversidade. Além disso, são necessárias políticas públicas eficazes que garantam o acesso dessas mulheres e incentivem sua inclusão plena (Silva, 2016; Santos *et al.*, 2013).

Considerações Finais

Diante do que foi exposto, pode-se observar que, na contramão ao que grande parte dos estudos aponta a qualificação profissional e a formação de nível superior não foram suficientes para assegurar o ingresso e permanência da participante no mercado de trabalho. A participante relatou que mesmo após sua aprovação no processo seletivo, foi considerada inapta para assumir a vaga, demandando a intervenção de um mandado judicial para garantir sua contratação. Este cenário ilustra a interseção entre as políticas de cotas e a necessidade de medidas legais para assegurar a efetiva inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência, destacando a persistência de desafios institucionais e sociais nesse processo.

Essa situação evidencia a falta de preparo da classe médica na elaboração de laudos e realização de perícias, caracterizada pelo enfoque nas limitações impostas pela deficiência, em detrimento das habilidades e potencialidades do indivíduo. Além disso, há uma ausência de esforços na compreensão e avaliação funcional conforme preconizado pela Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), o que contribui para a estigmatização da pessoa com deficiência ao ser enquadrada meramente como um caso de Classificação Internacional de Doenças (CID).

Foi evidenciada a continuidade do preconceito e da discriminação contra pessoas com deficiência, particularmente nesse estudo, aquelas com baixa visão. Essa atitude é influenciada por uma visão capacitista que pressupõe julgamentos prévios sobre as capacidades individuais. Essas experiências estão frequentemente associadas as situações de constrangimento, negação de direitos e desafios cotidianos enfrentados pelos indivíduos afetados. Também foi observada que a criação superprotetora, mesmo

que seja motivada pela intenção de proteger, não promove o desenvolvimento, autonomia, independência e empoderamento. Esses efeitos refletem no processo de ingresso e permanência no mercado de trabalho, uma vez que tais habilidades são essenciais para o desempenho efetivo das funções laborais. A ausência de informação pelos profissionais da saúde, educação e assistência social sobre as potencialidades, prognósticos e oportunidades de desenvolvimento, são fundamentais para que os pais façam os movimentos necessários para o investimento nos filhos, não se pode desconectar atitudes comportamentais superprotetoras da ausência ou insuficiência dos papéis e responsabilidades profissionais.

A participante destacou dificuldades no processo de formação escolar, ressaltando a presença de barreiras de acessibilidade e atitudinais, juntamente com problemas relacionados à metodologia de ensino e ao acesso ao conteúdo, resultantes da formação inadequada dos docentes. Essas dificuldades persistem e têm impactado o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Dessa forma, uma série de desafios ainda persistem no conjunto de medidas estruturais que visam proporcionar uma educação de qualidade para as pessoas com deficiência, o que poderia facilitar sua transição para o mercado de trabalho de forma mais efetiva.

Na ausência desses recursos e na falta de uma sistematização eficaz de acessos e direitos, as pessoas com deficiência acabam sendo forçadas a se adaptar aos ambientes acadêmicos e profissionais, demandando delas e de suas famílias um esforço adicional. Muitas vezes elas precisam arcar com os custos de adaptações por conta própria e enfrentar uma série de desafios e dificuldades.

Nesse contexto, é necessário um esforço coletivo da sociedade para enfrentar a questão da deficiência, pois não se pode encará-la como um problema individual, e sim como uma questão que requer ações coordenadas envolvendo a sociedade em geral, os profissionais da saúde e educação, pais e o governo.

Espera-se que esta pesquisa possa impulsionar o avanço em direção a uma sociedade mais inclusiva, estimulando reflexões e promovendo uma conscientização mais ampla sobre a questão da inclusão e exclusão social de pessoas com deficiência.

As limitações deste estudo incluem sua natureza de estudo de caso, o que implica que as informações obtidas podem não ser generalizáveis para outras situações. Recomenda-se que estudos futuros possam ampliar o número amostral e envolver outros

atores, como familiares e empregadores, para obter uma compreensão mais abrangente e aprofundada do tema.

Referências

ALMEIDA, Andreia Alves de; MAZZAFERA, Bernadete Lema; ROLIM, Anderson Teixeira. O processo de inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho. *Sistemas & Gestão*, v. 12, n. 4, p. 506-515, 2017. DOI: <https://doi.org/10.20985/1980-5160.2017.v12n4.1236>. Disponível em: <https://www.revistasg.uff.br/sg/article/view/1236>. Acesso em: 6 mar. 2024.

ALVES, Ana Paula Ribeiro; SILVA, Nilson Rogério da. O Que as Pessoas com Deficiência Intelectual Pensam sobre a sua Participação no Trabalho a Partir de Dois Estudos de Casos. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 26, p. 109-124, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1980-54702020v26e0188>. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbee/v26n1/1413-6538-rbee-26-01-0109.pdf>. Acesso em: 6 mar. 2024.

ANDREGHETTI, Eduardo; SILVA, Maria Rosa Bet de Moraes; JOSÉ, Newton Kara; MAIA, Maurício; ANDREGHETTI, Mariana de Rezende; ANTUNES, Valcir Coronado. Inclusão social do deficiente visual: experiência e resultados de Assis. *Arquivos Brasileiros de Oftalmologia*, v. 72, p. 776-782, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0004-27492009000600007>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/abo/a/8B5k4T3V8ckK4wNK9yC3sjh/?lang=pt>. Acesso em: 24 fev. 2024.

AUGUSTO, Maria Aparecida Pereira de Castro; CHACON, Miguel Cláudio Moriel. Diferentes enfoques das relações familiares: superproteção e abandono. In: VII Encontro da Associação Brasileira de Pesquisadores em Educação Especial, p. 1316-1327, 2011. Disponível em: <https://www.uel.br/eventos/congressomultidisciplinar/pages/arquivos/anais/2011/familia/123-2011.pdf>. Acesso em: 25 de set. 2024.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARROS, Leonardo de Oliveira; AMBIEL, Rodolfo Augusto Matteo. “Não tem nada para fazer lá”: trabalho e pessoas com deficiência visual. *Psico*, v. 51, n. 1, p. e31320-e31320, 2020. DOI: <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2020.1.31320>. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/revistapsico/article/view/31320/pdf>. Acesso em: 30 nov. 2023.

BELO, Ana Zélia Alves Vieira; MENDES, Maria Isabel Brandão de Souza. Percepção de corpos com deficiência física: um estudo sobre o Projeto Praia Sem Barreiras em Recife-PE. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, [S. l.], v. 33, n. 4, p. 587-596, 2019. DOI: <https://doi.org/10.11606/1807-5509201900040587>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rbefe/article/view/170594>. Acesso em: 20 nov. 2023.

BITTENCOURT, Zelia Zilda Lourenço de Camargo; FONSECA, Ana Maria Ribeiro da. Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, v. 21, p. 187-195, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2011000200006>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/t4RCJ5QJ39YsyYDqWc778fz/?lang=pt>. Acesso em: 17 jan. 2024.

BOMFIM, Laís Chaves; DOUNIS, Alessandra Bonorandi; PORANGABA, Márcia Izabela Mendes; SILVA, José Júnior Bezerra da. Processos de inclusão e exclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. *Diversitas journal*, v. 6, n. 3, p. 3321-3336, 2021. DOI: https://doi.org/10.48017/Diversitas_Journal-v6i3-1376. Disponível em: https://diversitas.emnuvens.com.br/diversitas_journal/article/view/1376. Acesso em: 06 fev. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 jan. 2017.

BRASIL. Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, 6 julho 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 02 abr. 2024.

BURNAGUI, Jhenifer Geisa; ROSA, Mariana Peres; NASCIMENTO, Gabriela Cordeiro Corrêa. Autonomia e independência: percepção de adolescentes com deficiência visual e de seus cuidadores, *Rev Ter Ocup Univ São Paulo*, v. 27, n.1, p. 21-8, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i1p21-28>. Disponível em <https://pdfs.semanticscholar.org/a71d/5d507d72fbc5c8960dc8a4c8cd59be5f4e11.pdf>. Acesso em: 25 set. 2024.

CABRAL, Leonardo Santos Amâncio; SANTOS, Bruno Carvalho dos. Instrumentos informatizados institucionais para a identificação de necessidades educacionais de estudantes universitários. *Inclusão Social*, v. 11, n. 1, 2017. Disponível em: <https://revista.ibict.br/inclusao/article/view/4084>. Acesso em: 11 mar. 2024.
CONDE, Antônio João Menescal. Definição de cegueira e baixa visão. Rio de Janeiro: Instituto Benjamim Constant, 2012. Disponível em: http://antigo.abc.gov.br/images/conteudo/AREAS_ESPECIAIS/CEGUEIRA_E_BAIXA_VISAO/ARTIGOS/Def-de-cegueira-e-baixa-viso.pdf. Acesso em: 18 dez. 2023.

DANTAS, Taísa Caldas; SILVA, Jackeline Susann Souza; CARVALHO, Maria Eulina Pessoa de. Entrelace entre gênero, sexualidade e deficiência: uma história feminina de rupturas e empoderamento. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 20, n. 4, p. 555-568, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382014000400007>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/bV7h6MQqf7VyQ5Y93RYrBdw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 02 abr. 2024.

DINIZ, Antonia; FREITAS, Cesar Gomes de; OLIVEIRA, Valdirene da Silva Nascimento. Barreiras atitudinais, dilema de uma mulher deficiente visual: trajetória laboral e acadêmica. *REIN-Revista Educação Inclusiva*, v. 4, n. 3, p. 50-65, 2021.

Disponível em: <https://revista.uepb.edu.br/REIN/article/view/348/734>. Acesso em: 23 jan. 2024.

FARIAS, Norma; BUCHALLA, Cassia Maria. A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde da Organização Mundial da Saúde: Conceitos, Usos e Perspectivas. *Rev. Bras. Epidemiol.*, v. 8, p. 187-193, 2005. DOI: <https://doi.org/10.1590/s1415-790x2005000200011>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepid/a/grJnXGSLJSrbRhm7ykGcCYQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 02 abr. 2024.

FRANÇA, Tiago Henrique. Modelo Social da Deficiência: uma ferramenta sociológica para a emancipação social. *Lutas Sociais*, v. 17, n. 31, p. 59-73, 2013. DOI: <https://doi.org/10.23925/ls.v17i31.25723>. Disponível em: <https://www4.pucsp.br/neils/revista/vol%2031/tiago-henrique-franca.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2024.

GARRIDO, Mariana Akemi Toyota; DEL-MASSO, Maria Candida Soares; DA SILVA, Nilson Rogério. O trabalho da pessoa com deficiência na percepção de gestores de empresas. *Revista Laborativa*, v. 6, n. 2, p. 6-22, 2017. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1736>. Acesso em: 11 mar. 2024.

GOFFMAN, Erving. *Estigma: Notas Sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada*. 4ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

IBGE. Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/34889-pessoas-com-deficiencia-e-as-desigualdades-sociais-no-brasil.html>. Acesso em: 02 abr. 2024.

KASSAR, Mônica de Carvalho Magalhães. Marcas da história social no discurso de um sujeito: uma contribuição para a discussão a respeito da constituição social da pessoa com deficiência. *Cadernos Cedes*, v. 20, p. 41-54, 2000. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-32622000000100004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccedes/a/PkqCdbdqtMJfBF5DHGW8Bnh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 02 abr. 2024.

LIMA, Michelle Pinto; TAVARES, Nathália Vasconcelos; BRITO, Mozar José; CAPELLE, Carvalho Alves Cappelle. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, v. 14, p. 42-68, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/hc53gm8v9SZy7bGXXkV9YTC/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 02 abr. 2024.

LINO, Carla Cristine Tescaro Santos; STEVANATO, Daniele; SILVA, Nilson Rogério da. Percepção de pessoas com deficiência visual e deficiência auditiva inseridas no mercado de trabalho. *Revista Laborativa*, v. 10, n. 1, p. 92-117, 2021. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/3411>. Acesso em: 07 dez. 2023.

LOPES, Marisa. Para a história conceitual da discriminação da mulher. *Cadernos de Filosofia Alemã: Crítica e Modernidade*, n. 15, p. 81-96, 2010. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.2318-9800.v0i15p81-96>. Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/filosofiaalema/article/view/64831/67448>. Acesso em: 02 abr. 2024.

LORENZO, Suelen de Moraes; SILVA, Nilson Rogério da. Dificuldades para a contratação de pessoas com deficiência nas empresas. *Revista Laborativa*, v. 9, p. 46-69, 2020. Disponível em: <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>. Acesso em: 10 mar. 2024.

LORENZO, Suelen de Moraes; SILVA, Nilson Rogério da. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Bauru, v. 23, p. 345-360, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382317000300003>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/6wFvTLyWvZCC9y9CZDGOqpb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 02 abr. 2024.

MACIEL, Maria Regina Cazzaniga. Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. *São Paulo em Perspectiva*, v. 14, p. 51-56, 2000. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-88392000000200008>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/3kyptZP7RGjjkDQdLFgxJmg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 02 abr. 2024.

MORAIS, A. O. et al. Inclusão profissional: ferramentas e procedimentos para a contratação e retenção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, 2011. Disponível em: http://maragabrilli.com.br/wp-content/uploads/2014/10/inclusao_profissional.pdf. Acesso em: 25 fev. 2024.

MOURA, Leonice; VALÉRIO, Naiana. A família da criança deficiente. *Cadernos de Pós-graduação em Distúrbios do Desenvolvimento*, v. 3, n. 1, p. 47-51, 2003. Disponível em: https://www.mackenzie.br/fileadmin/ARQUIVOS/Public/6-pos-graduacao/upm-higienopolis/mestrado-doutorado/disturbios_desenvolvimento/2003/cadernos/006.pdf Acesso em: 26 de out. 2024

PAULINO, Ana Cristina de Oliveira Borba; COUTINHO, Maria da Penha de Lima; COSTA, Fabrycianne Gonçalves. Apreendendo a inclusão social sob o olhar das representações sociais. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, [S. l.], v. 18, n. 3, p. 773-792, 2019. DOI: <https://doi.org/10.12957/epp.2018.40448>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revispsi/article/view/40448>. Acesso em: 11 mar. 2024.

PEREIRA, Laís de Toledo Krücken; GODOY, Dalva Maria Alves; TERÇARIOL, Denise. Estudo de caso como procedimento de pesquisa científica: reflexão a partir da clínica fonoaudiológica. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 22, p. 422-429, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722009000300013>. Acesso em: 23 set. 2024.

PONTE, Aline Sarturi; SILVA, Luciele Chequim da. A acessibilidade atitudinal e a percepção das pessoas com e sem deficiência. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, v. 23, n. 2, p. 261-271, 2015. DOI: <https://doi.org/10.4322/0104-4931.ctoAO0501>.

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais. Características do emprego formal: RAIS 2021: análise dos principais resultados, 2021. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2021/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2021.pdf. Acesso em: 02 abr. 2024.

RIBEIRO, Aline Pereira; BATISTA, Dirceu Fernandes; PRADO, José Marcos do; VIEIRA, Kênia Eliber; CARVALHO, Regiane Luz. Cenário da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, v. 12, n. 2, p. 268-276, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.5892/ruvrd.v12i2.1441>. Disponível em: <file:///C:/Users/nilson/Downloads/Dialnet-CenarioDaInsercaoDePessoasComDeficienciaNoMercadoD-4901232.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2024.

RIBEIRO, Marco Antonio; CARNEIRO, Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face a lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Organizações e Sociedade*, Salvador, v. 16, n. 50, p. 545-554, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/wBLYwySGYjQyBTTPWhgwxB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 02 abr. 2024.

ROSCOCHE, Kariane Gomes Cezario; SOUSA, Albertina Antonielly Sydney de; AGUIAR, Adriana Sousa Carvalho de. Saúde da pessoa com deficiência visual: aspectos conceituais e legais. *Revista Brasileira de Pesquisa em Saúde/Brazilian Journal of Health Research*, v. 20, n. 4, p. 46-54, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/rbps/article/view/24597>. Acesso em: 11 mar. 2024.

SCHAFHAUZER, Luciana Muniz Bezerra; SILVA, Cleomacio Miguel da. Inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho: uma revisão. *Diversitas Journal*, [S. l.], v. 8, n. 3, p. 3088-3104, 2023. DOI: <https://doi.org/10.48017/dj.v8i3.2353>. Disponível em: https://diversitasjournal.com.br/diversitas_journal/article/view/2353. Acesso em: 11 mar. 2024.

SENA, Selma Lúcia Souza. Possíveis contribuições da tecnologia assistiva para a inclusão de pessoas com deficiência visual no trabalho. *Revista Laborativa*, v. 4, n. 2, p. 26-52, 2015. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1241/pdf>. Acesso em: 02 mar. 2024.

SHIMITE, Amabriane Silva Oliveira; SILVA, Nilson Rogério da. Percepção de um grupo de professores da Educação Profissional e Tecnológica sobre o ensino de alunos com deficiência visual. *Cadernos de Educação - UFPEL (on-line)*, v. 66, p. 01-23, 2022. DOI: <https://doi.org/10.15210/educacao.v66i.2179>. Disponível em: <https://revistas.ufpel.edu.br/index.php/educacao/article/view/2179/1726>. Acesso em: 02 abr. 2024.

SHIMITE, Amabriane Silva Oliveira. Inclusão e Educação Tecnológica em foco: percepções de uma aluna com deficiência visual, de seus professores e de seus colegas. 2017. 107 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual Paulista,

Faculdade de Filosofia e Ciências, Marília, 2017. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/10df1fa4-60da-4117-936d-047e9f84c995/content>. Acesso em: 02 mar. 2024.

SACCOL, Lilian Roberta Ilha; VIANNA, Clecimara; PAVÃO, Silvia Maria de Oliveira. Negligência Familiar: Implicações na Aprendizagem Escolar de Estudantes com Deficiência Visual, *Rev. Bras. Ed. Esp.*, Bauru, v.27, e0014, p.183-196, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1980-54702021v27e0014>. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rbee/a/dGTDDgBCC4wjy4nrNYQWFp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 set. 2024.

SILVA, Dayse Fernanda Lima da. Mulheres com deficiência e situações de estigmatização: um início de conversa. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Pedagogia), Departamento de Fundamentos e Políticas da Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/42610>. Acesso em: 11 nov. 2023.

PLETSCH, Marcia Denise; LEITE, Lucia Pereira. Análise da produção científica sobre a inclusão no ensino superior brasileiro. *Educar em Revista*, Curitiba, v. 33, n. especial 3, p. 87-106, dez. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-4060.51042>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/HXgzbFY4WGCBsKPBrJgww3R/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 02 mar. 2024.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de educação Especial*, Marília, v. 11, n. 02, p. 273-294, ago. 2005. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 11 mar. 2024.

Recebido em setembro de 2024.

Aprovado em outubro de 2024.