

**CENTRO PAULA SOUZA  
ETEC DARCY PEREIRA DE MORAES  
Curso Técnico em Administração**

**Beatriz Cristiane Antunes da Silva  
Daiara da Silva Mota  
Keren Guerino Nunes**

**DEFICIENTES VISUAIS E SUAS DIFICULDADES NA INSERÇÃO AO  
MERCADO DE TRABALHO**

**ITAPETININGA  
2022**

**Beatriz Cristiane Antunes da Silva**

**Daiara da Silva Mota**

**Keren Guerino Nunes**

**DEFICIENTES VISUAIS E SUAS DIFICULDADES NA INSERÇÃO AO  
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para a obtenção da Habilitação Profissional de Técnico em Administração, no Eixo Tecnológico de Gestão de Negócios, a Escola Técnica Estadual de Itapetininga, sob orientação da Professora Mestra: Rejane Aparecida de Oliveira Arruda.

**ITAPETININGA**

**2022**

*“Dedicamos esse trabalho a todas as  
pessoas de nossas famílias as quais nos  
incentivaram a cada dia.”*

*“Agradecemos primeiramente a Deus por ter nos dado forças e sabedoria para enfim concluirmos esse curso, e a professora Rejane Aparecida de Oliveira Arruda por todo o carinho e paciência.”*

*“O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo um alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis.”*

*José de Alencar*

## RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso intitulado *Deficientes Visuais e suas Dificuldades na Inserção ao Mercado de Trabalho* trata-se de uma pesquisa qualitativa e bibliográfica. O problema de pesquisa é a dificuldade dos deficientes visuais se inserirem no mercado de trabalho. Buscou-se então responder a este problema de pesquisa através de relatos de duas pessoas portadoras de deficiência. Com a parte teórica de Werneck (2003), Carvalho (2008), Frankl (2003), Di Matioli (1960), Mosteira (2010), entre outros que se relacionam com a deficiência visual. Os resultados obtidos apontam que mesmo com o passar do tempo e a exigência da lei de cotas ainda, existe, uma grande dificuldade para que as pessoas com esta deficiência entrem no mercado de trabalho, pois muitos tem em mente que eles não são capazes de realizar as atividades como uma pessoa que consegue enxergar.

**Palavras-chave:** Mercado de Trabalho, Deficientes Visuais e Dificuldades.

## **ABSTRACT**

This final paper entitled *Visually Impaired and their Difficulties in the Job Market* is a quali-quantitative and bibliogaphy survey. The research problem is the difficulty for visually impaired people to get into the job market. We tried to answer this research problem through the reports of two people with disabilities. Through the theoretical part of Werneck (2003), Carvalho (2008), Frankl (2003), Di Matioli (1960), Mosteira (2010), among others related to visual impairment. The results obtained indicate that even with the passing of time and the requirement of the quota law, there is still a great difficulty for people with this disability to join the labor market, because many have in mind that they are not able to perform the activities as a person who can see.

**Keywords:** Job Market, Visually Impaired and Difficulties.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>JUSTIFICATIVA.....</b>	<b>10</b>
<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>10</b>
<b>Objetivos Gerais .....</b>	<b>10</b>
<b>Objetivos Específicos .....</b>	<b>10</b>
<b>DEFICIENTES VISUAIS .....</b>	<b>11</b>
<b>Dificuldades Encontradas.....</b>	<b>11</b>
<b>DEFICIENTES VISUAIS NO MERCADO DE TRABALHO.....</b>	<b>13</b>
<b>O Processo Transitório da Escola para o Mercado de Trabalho.....</b>	<b>13</b>
<b>Dificuldades no Mercado de Trabalho .....</b>	<b>14</b>
<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>26</b>
<b>Relato 1.....</b>	<b>26</b>
<b>Relato 2.....</b>	<b>27</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>28</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>30</b>



## INTRODUÇÃO

O trabalho apresentado, cujo tema é os Deficientes Visuais e suas Dificuldades na Inserção ao Mercado de trabalho, decorreu no âmbito do curso técnico em administração, realizado pelo Centro Paula Souza, na Etec Darcy Pereira de Moraes com o objetivo de compreender as diversas causas que levam as empresas a não contratarem pessoas com deficiências visuais, bem como verificar a atual situação do mercado de trabalho. O que pode ser melhorado, os diferentes comportamentos mediante a atitudes preconceituosas e qual a dificuldade mais comum enfrentadas por eles no ato de integração ou entrevista.

Sabemos que o mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais competitivo, com a busca por profissionais experientes e qualificados os obstáculos vêm aumentando a cada dia. Assim sendo, os deficientes possuem uma certa limitação nesse quesito, o preconceito e a falta de compreensão levam a formação de uma opinião errônea, onde a situação em que o indivíduo se encontra afetará o desempenho de suas atividades.

A presente temática se deu através da vontade de compreensão e entendimento das adversidades envolvidas na vida desses sujeitos, da observação da conduta das instituições e quais habilidades são requisitadas em um profissional, sem levar em consideração suas limitações físicas.

Este estudo é de suma importância, pois os deficientes visuais também são cidadãos e como tais possuem direitos, sentimentos, pensamentos e objetivos, e, portanto, devem ser respeitados e incluídos em todos os âmbitos da sociedade, de acordo com suas condições físicas, crenças, etnias e características. A inserção da deficiência é uma realidade que necessita do apoio da sociedade, zelando pela boa convivência e bem-estar, pois somente assim, é que aqueles com baixa ou nenhuma visão serão capazes de desenvolver suas habilidades, inteligência e autonomia de sua vida e atividades diárias.

## **JUSTIFICATIVA**

O estudo dos deficientes visuais e suas dificuldades na inserção ao mercado de trabalho se deu através de nossos familiares com baixa visão, onde foi encontrada algumas dificuldades na inserção ao mercado de trabalho, notou-se que as empresas e as pessoas dispõem de certas dificuldades em aceitar o diferente. Procurou-se entender os motivos e encontrar maneiras em que a sociedade passem a enxergar esses indivíduos como iguais.

## **OBJETIVOS:**

### **Objetivos Gerais:**

Identificar a percepção do mercado de trabalho sobre a inserção das pessoas com deficiência visual.

### **Objetivos Específicos:**

Verificar de que forma o preconceito atua no processo de inserção da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho, averiguando a perspectiva da empresa na integração de um funcionário de condição especial.

Estudar de que maneira as questões de acessibilidade podem possibilitar ou dificultar a vida profissional desses indivíduos, compreendendo os motivos pelos quais as organizações e a sociedade não estão preparadas para aceitar essas diferenças.

## DEFICIENTES VISUAIS

A Deficiência visual é caracterizada de acordo com o comprometimento total ou parcial da capacidade visual de um ou ambos os olhos, que não consegue ser corrigida ou melhorada com uso de lentes, tratamentos clínicos ou cirúrgicos. Este tipo de deficiência pode ser causado de duas maneiras, sendo a primeira de forma congênita, onde à alguma má formação ocular e algumas doenças oculares hereditárias, como glaucoma. Já a segunda pode ser de forma adquirida, sendo traumas oculares, a degeneração senil das córneas e até mesmo alterações relacionadas à hipertensão arterial ou a diabetes.

Segundo Zeferino (2019), pessoas com deficiência apresentam problemas desde os tempos remotos, até os dias atuais, visto que a sociedade ainda aponta a deficiência como uma incapacidade, havendo uma inconveniência em razão do preconceito com o qual ainda são obrigados a conviverem.

É nítido que, mesmo com o passar do tempo esses indivíduos continuem tendo dificuldades de se inserirem na sociedade, fazendo com que haja muitos obstáculos em seu cotidiano.

### Dificuldades Encontradas

Muitos especialistas apontam que faltam leis e órgãos fiscalizadores específicos para ajudar a diminuir os problemas enfrentados pelos deficientes visuais no cotidiano. Algumas ferramentas, como o Braille - idioma tátil que permite ler com as mãos - e projetos tecnológicos, colaboram para mudar essa situação.

Costuma ser um desafio a vida dessas pessoas, desde que as distâncias para a locomoção podem ou não ser necessariamente grandes. Algo simples como um passeio ao final da tarde contam com a presença de buracos e desníveis, além de rampas inadequadas, travessias perigosas e a falta de sinalizações táteis.

[...] A presença de caminhos com muitas escadarias e excessivamente tortuosos, ou com rampas sem qualquer corrimão, também dificulta a autonomia da locomoção da pessoa com deficiência visual (ARNAIS, STADOAN E ZATTERA, 2014, p. 97).

Posto isso, é evidente que apesar de serem diferentes cidades, diferentes ruas e calçadas, existe algo em comum em todas elas, a falta de cuidados e

manutenção, além de que, é de conhecimento geral que a negligência tem se tornado algo constante em espaços públicos.

Nas empresas a situação não é diferente, pois a inexistência de placas em Braille, FingerReader, teclados táteis e outros recursos são fatores determinantes para a baixa produtividade do trabalhador, contribuindo para uma queda de qualidade de suas habilidades profissionais.

Werneck (2003) expressa que, uma sociedade inclusiva é aquela que possui a capacidade de analisar, sempre, as condições humanitárias, visando a encontrar meios pelos quais cada cidadão, seja o mais privilegiado ou comprometido, possa exercer o direito de com o seu melhor talento para o bem comum.

Todavia, as pessoas ainda veem esses indivíduos como diferentes e o processo de inclusão têm se tornado cada vez mais dificultoso, pois nem todas as empresas possuem a preparação adequada para receber os PcD.

A perda da visão durante a vida adulta, pode ser um grande obstáculo no processo de readaptação, desde que é necessário reaprender diversas tarefas. Coisas que eram simples no cotidiano, como tomar banho, limpar a casa e fazer uma refeição podem se tornar uma adversidade difícil de ser superada. Em razão disso, é importante contar com as melhores soluções em acessibilidade.

Para Vigotski (1997), os sentimentos de insegurança, inferioridade e a fragilidade ocorrem como resultado da valorização que o portador faz de sua posição social a tornando particularmente difícil.

Assim sendo, além da perda do sentido da visão, a cegueira adquirida acarreta também outras perdas sendo estas emocionais, das habilidades básicas, das atividades profissionais, da comunicação e da personalidade como um todo. O impacto da deficiência visual sobre o desenvolvimento individual e psicológico varia muito entre os indivíduos. Depende da idade em que ocorre, do grau da deficiência, da dinâmica geral da família, da personalidade da pessoa – enfim, de uma infinidade de fatores.

## **DEFICIENTES VISUAIS NO MERCADO DE TRABALHO**

O mercado de trabalho é uma expressão utilizada para se referir as atividades que possam existir, sendo remunerados de alguma forma, seja serviço manual ou intelectual. As pessoas vendem sua força por um salário, que pode ser em dinheiro, moradia, bonificação, ou outra forma de recompensa pelo esforço exercido.

Para Carvalho (2008), o mercado de trabalho diz respeito às ofertas de trabalho ou emprego oferecidas pelas organizações, em determinada época ou lugar, e sofre instabilidade decorrente do número de empresas existentes em certa região e sua demanda, o que gera disponibilidade de vagas e, portanto, oportunidades de emprego.

Neste sentido, entende-se que o mercado de trabalho nada mais é do que as vagas de emprego oferecidas por uma determinada empresa de acordo com os termos de oferta e procura, relacionadas com o segmento do mercado, assim dizendo, por setores de atividades, por tamanho, por origens e por localidades.

### **O Processo Transitório da Escola para o Mercado de Trabalho**

A inserção da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho, levanta uma questão fundamental que diz respeito ao auxílio que este necessita para passar da escola para a vida adulta, de forma plena e dinâmica. Nesse sentido, as instituições de ensino apresentam um papel essencial no processo de transição, na medida em que deveriam oferecer apoio na direção de tornar os indivíduos com deficiência economicamente ativos, incentivando o desenvolvimento das competências necessárias ao cotidiano destas pessoas.

De acordo com a Agência Europeia para o Desenvolvimento em Necessidades Educativas Especiais (2002), a questão da transição da escola para o emprego, constitui uma das partes de um processo que se estende ao longo da vida, ou seja, esta pode não ser a única transição pela qual passe o sujeito – e, por outro lado, a efetiva e plena transição se faz necessária para dar suporte às próximas que virão.

Desta forma, a responsabilidade das instituições no processo de transição para o emprego relaciona-se com a necessidade de orientações adequadas nesta direção, lembrando que esta característica está associada com os tipos de recursos

oferecidos e a própria organização da escola. Contudo, muitas vezes, ocorre o contrário, aparecendo interferências e impedimentos no processo.

A experiência profissional para as pessoas com necessidades educativas específicas é primordial para a sua independência e autonomia, portanto, sustenta-se a ideia de as escolas estabelecerem vínculos com os empregadores, no intuito de promover a autoconfiança do sujeito, verificando suas expectativas no que tange ao trabalho e, mesmo, assegurar oportunidades de empregos futuros.

Conforme a Agência Europeia para o Desenvolvimento em Necessidades Educativas Especiais (2002), ofereceria condições ao indivíduo, em idade escolar, de vivenciar a formação prática em empresas, contribuindo para escolhas profissionais mais acertadas e, conseqüentemente, para a tomada de decisões sobre as possibilidades existentes no mundo do trabalho.

Para isso, deve crescer a cooperação entre as escolas e o mercado de trabalho, ou seja, as primeiras precisam acompanhar os desenvolvimentos e as mudanças sofridas pelo mundo profissional, pois somente desta maneira, será possível dar suporte aos alunos com deficiência visual.

### **Dificuldades no Mercado de Trabalho**

A pessoa com deficiência deve ser incentivada a entrar no mercado de trabalho afim de conquistar seus projetos de vida, deixando de depender de sua família ou qualquer recurso assistencial, devendo assim, integrar-se a sociedade produzindo e consumindo bens e serviços necessários para a sua sobrevivência.

Segundo Ribas (2005), se é um fato indiscutível que os PcD não estão capacitados para o mercado de trabalho, é fato também que a capacidade desses depende da oportunidade que é dada a eles.

Um deficiente visual também é um ser humano pleno de possibilidades de desenvolvimento e autorrealização, de seu jeito único de ser, fazendo de suas limitações a força que o impulsiona, que o capacita e transforma o mundo a sua volta, no entanto, as oportunidades de eles provarem o seu valor são mínimas.

Para Bahia (2002), o princípio da inclusão é baseado na aceitação das diferenças individuais e na valorização do indivíduo, sabendo aceitar a diversidade, num processo de cooperação e conhecimento.

Entretanto, a própria sociedade cria problemas e barreiras para essas pessoas, causando-lhes incapacidades ou desvantagens no desempenho de papéis

sociais impossibilitando-as de ter uma vida integrada em qualquer ambiente. Esses obstáculos consistem em: políticas discriminatórias e atitudes preconceituosas que rejeitam as minorias e as suas diferenças, desconhecimento das necessidades especiais e direitos das pessoas com deficiência, entre outros.

De acordo com Leite (2004), existem diversos impedimentos a serem confrontados por esses deficientes visuais no ato de inserção ao mercado de trabalho, sendo estes, os requisitos sobre a mão de obra qualificada, a competitividade, o julgamento de seu desempenho e o preconceito de que sua limitação visual afete suas demais habilidades, incluindo sua capacidade de ser produtivo e independente.

Porém, elas são dotadas de infinitos potenciais que lhe permitem ter uma vida produtiva e autônoma, o que os diferencia é a necessidade de ter seus próprios recursos e adaptações que possibilitam a execução de suas tarefas, que, muitas das vezes seu desempenho é acima da média devido a sua grande capacidade de concentração.

Esses indivíduos são, em muitos casos, dependentes de caridade ou dos serviços sociais para sobreviver. A falta de oportunidades e as atitudes negativas são os principais motivos pelos quais os deficientes estão excluídos do mercado de trabalho.

Segundo Sasaki (2005), a inclusão consiste em adequar os sistemas sociais gerais da sociedade de tal modo que sejam eliminados os fatores que excluem certas pessoas do seu meio e as mantêm afastadas.

Sendo assim, é necessário que a sociedade mude o seu entendimento e passe a empreender no sentido de acolher todos os cidadãos, independentemente de suas diferenças e das suas origens.

O mundo está vivendo na era da globalização, da informação e da difusão de novidades tecnológicas. Nesse sentido, as empresas estão buscando novas oportunidades de se tornarem cada vez mais lucrativas, logo, existe uma certa exigência para os candidatos, com a busca por profissionais especialistas e de altíssimo nível de qualificação não existe dúvidas de que o desemprego atinge diretamente aqueles menos preparados, pois a seletividade no mercado aumentou.

Conforme Reis (2012), quando falamos de contratação logo se pensa nas experiências passadas dos candidatos, mas quando se trata de uma pessoa com

deficiência é necessária uma certa cautela, pois muitos não tiveram uma oportunidade para adquirir experiências.

Dessa forma, é entendível que boa parte dos indivíduos com deficiência visual não possuem uma boa qualificação profissional, ou específica em uma determinada área, o que gera muitas dificuldades na hora da contratação.

Quando existe um excesso de oferta de mão de obra, as empresas buscam selecionar candidatos mais qualificados, principalmente em períodos de crescimento e de mudanças tecnológicas, uma boa educação ou uma formação de alto nível se torna um fator indispensável. Todavia, o trabalho exige que os empregadores, os funcionários e as pessoas com deficiência visual enfrentem juntos desafios como as diferenças individuais, a produtividade e a aprendizagem através da cooperação.

Uma empresa inclusiva é aquela que acredita no valor da diversidade humana, que contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adequações no ambiente físico, adéqua procedimentos, instrumentos de trabalho e efetua treinamento de todos os recursos humanos na questão da inclusão (SASSAKI, 1997, p. 63).

Para Aligleri et al (2009), uma organização com responsabilidade social procura ter como prática de recrutamento e seleção, o compromisso de contratar indivíduos com deficiência em uma porcentagem maior do que a exigida por lei, pois desde que a inclusão social no mercado está diretamente ligada à responsabilidade empresarial.

É um dever da sociedade, trabalhar o desenvolvimento social, colaborando com a adaptação dos portadores de deficiências visuais. Mesmo se os inserir numa determinada instituição, não deve limitar-se apenas como o cumprimento de cotas e por ser politicamente correto, mas sim, por motivos óbvios de que eles podem trabalhar como um profissional normal, porém com certas limitações.

Algumas entidades estão adquirindo um novo olhar e percebendo que um pouco de bom senso a inclusão a torna mais próxima da realidade, porém na parte dos deficientes vale ressaltar que é importante o seu desenvolvimento educacional, isto colabora de muitas maneiras para uma empresa os contratarem e para o desenvolvimento de suas competências no ambiente de trabalho. No segmento das mesmas, o importante é haver mudanças em sua cultura, sua política e pensar uma



pouco mais humanamente na sua forma de agir e se preocupar com a responsabilidade social.

As leis foram criadas para ajudar no processo de inclusão, no entanto, não é apenas isso que é preciso para eliminar barreiras arquitetônicas e sociais.

Desde os tempos primórdios, nossa sociedade busca meios para auxiliar na edificação e implantação de melhorias de vida da população, seja nas famílias, nas escolas e convivência de modo geral.

O direito a vida, preenchendo os requisitos básicos, são garantidos por lei, considerando os diversos fatores que são primordiais para nossa existência dentro de uma sociedade. A nossa Constituição Federal, em um de seus artigos sanciona em seu art. 5º que é um dos objetivos fundamentais promover o bem de todos, construindo uma sociedade livre, justa e solidária.

Podemos ver ainda no artigo 5º, dos demais artigos na Constituição Federal da qual conta com 78 incisos que asseguram o direito à vida, que o propósito, é de que possa ser garantido em nosso país o desenvolvimento do cidadão dentro de uma sociedade justa, extinguindo as desigualdades sociais, assegurando seus direitos a saúde, educação e atendimento de qualquer indivíduo, independentemente de sua cor, sexo, idade ou deficiência.

Ainda sobre as necessidades, quando tratamos de uma pessoa deficiente, temos alguns requisitos específicos relacionados ao seu bem-estar e vivência dentro da sociedade, o deficiente visual está inserido como um cidadão que necessita, portanto, de tais.

Segundo Sorokin (1968), ao abordarmos a estrutura do universo cultural, afirma -se que a visão ideológica insiste em não totalizar os valores e normas, por indivíduos e comunidades, reforçando o aspecto cultural da interação. O resultado disto é que, esses conteúdos são objetivados e compartilhados, inserindo sua forma comportamental em outro patamar material, da qual todos os demais objetos, por meio dos quais a sua ideológica se manifesta, se socializa e se consolida. Portanto, para Sorokin (1968), a perspectiva empírica total de uma pessoa ou grupo é constituída por exclusivamente pelos níveis: ideológico, comportamental e material, e o deficiente como parte da sociedade, constitui-se dos mesmos.

Quanto as necessidades específicas do indivíduo deficiente visual, depende do grau de dificuldade e impedimento visual causado na pessoa e das barreiras por ela enfrentadas que, devido ao transtorno, o diagnóstico de determinadas patologias

poderá ser decisivo para que o indivíduo se enquadre no conceito legal para fins de direito, como a reserva de vagas e atendimento especial em concursos públicos e processos seletivos.

De acordo com Fávero (2002), entre as décadas de 1970 e 1980, foi iniciado um movimento pela integração, ou seja, trazer o deficiente visual para participar da sociedade sempre que as condições permitissem.

Entretanto, os direitos humanos básicos de ir e vir, o direito a informação e comunicação não eram respeitados, para isso, era necessário a criação de meios e condições para que os deficientes tivessem todos os seus direitos e deveres atendidos como qualquer outro cidadão.

Fávero (2002) dizia que, esta mudança na sociedade para envolver grupos que estariam excluídos por falta de condições adequadas é o que chamamos de inclusão. Assim sendo, essas pessoas com condições especiais são cidadãos iguais a todos os demais indivíduos, devem ter todos os seus direitos respeitados sem sofrer qualquer tipo de discriminação.

Por mais tecnológica a era em que estamos vivenciando, o conhecimento muitas vezes não chega, o que dificulta em diversas áreas, principalmente na parte financeira, que muitas vezes acabam sendo sustentadas por seus responsáveis mesmo após a maioridade. Não por escolha, mas por falta de conhecimento ou cursos profissionais, da qual acaba gerando diversos transtornos psicológicos de inferioridade e até depressão, por não estar inserido na comunidade como deveria.

Todo ser humano tem a necessidade de se sentir inserido na sociedade por meio de ações que possam ser realizadas ou a participação em determinado grupo. O trabalho, é algo que torna grande parte desta inclusão realizável.

O autor Frankl (1986), expressa que o trabalho representa o campo em que o caráter do indivíduo se relaciona com a comunidade, recebendo assim o sentido e o valor da vida.

O renomado Karl Marx (1843), o qual foi um grande estudioso da relação homem-trabalho, afirma que o ser humano como um ser social, ao trabalhar, se envolve profundamente em sociedade levando em consideração as relações que ele desenvolve, além de poder se aperfeiçoar caso deseje tal trabalho como profissão.

Ao trabalhar, o homem se envolve em diversos parâmetros necessários para a vivência em sociedade, assimilando assim o que menciona o art. 5º da constituição, da qual deve ser garantido o direito ao desenvolvimento do coletivo,

sendo o trabalho então, afirmado pelo autor Karl Marx como edificação, ação necessária para o desenvolvimento do ser humano.

Ainda sobre a relação indivíduo-sociedade na relação de trabalho, Weber (1895) menciona que a forma da pessoa agir está interligada com a medida em que ela passa a aprender a conhecer o contexto do qual faz parte, a saber quais são suas origens e as condições da qual depende.

Seguindo este pensamento, o deficiente visual por meio deste ambiente profissional, consegue estabelecer relação de parte da comunidade em que vive, assimilando-se, portanto, como cidadão igual em cultura, direitos e sociabilidade.

Em contexto da vida financeira, temos também a lei de cotas, que é para pessoas com deficiência (PCD) da qual mediante lei, tem como recomendação à acessibilidade, o que pode ser visto na Lei Brasileira de Inclusão (LBI). As duas determinam que as empresas e organizações que tenham mais de 100 colaboradores disponibilizem de 2% a 5% de suas vagas para deficientes. A comunidade PCD reúne cerca de 45 milhões de pessoas no Brasil, um número relevante e que impacta diretamente o mercado de trabalho.

A adaptação que uma empresa precisa ter não é complicada, mas necessita-se de um profissional de apoio, objetos com descrição em braile para que a pessoa possa se orientar dentro do ambiente.

Há ainda, extrema necessidade de pesquisas e projetos em diversas cidades para que haja mais conhecimento e engajamento sobre a inclusão deste, considerando o grande preconceito que há neste meio, para que se possa gerar mais acessibilidade de emprego para este público em específico.

Segundo Carvalho (2003), conforme mencionado acima, as atitudes não podem mudar em apenas um estalar de dedos, essas mudanças decorrem de um longo processo, geralmente sofrido e com obstáculos afetivos e cognitivos a serem superados.

Sendo assim, afirma-se a necessidade de programas de inclusão e aprendizado para que os deficientes visuais possam a cada dia mais se sentirem inseridos dentro da comunidade em que se encontram.

Borges (1996), explica que a comunicação através da internet é especialmente importante por duas razões aparentes: a eliminação da necessidade de se locomover, que é um entrave para o cego, outro fato é que ninguém precisa saber que o seu parceiro é possui deficiência pelo menos de momento inicial.

A tecnologia permite uma gama de possibilidades antes não imaginadas, a internet possibilita que esses indivíduos se informem sobre produto e serviços, proporcionando maiores interações sociais, a troca de experiências e respostas de dúvidas de outros usuários de condições semelhantes.

Na cidade de Sorocaba, temos o programa Ágora, oficina de empregabilidade na Associação Sorocabana de Atividades para Deficientes Visuais (Asac), da qual oferece e ministra cursos para adaptação e acessibilidade para pessoas com tais dificuldades. O Ágora, possui um site para capacitação e divulgação de vagas para PCDs de empresas que naquele momento estão contratando, esse programa atua em 14 países da América Latina promovendo a inclusão profissional de pessoas com deficiência visual (cegas e baixa visão), por meio de programas de capacitação e conscientização.

Mediante a Declaração de Kochi Kerala (2003), na Índia, foi redigido sobre as barreiras relacionadas a atitudes negativas, as comunicações, os sistemas de ensino e aprendizagem, além dos exames e organização educacional que muitas vezes são inacessíveis, bem como a segregação, precisam ser erradicadas por meio de um programa planejado e financiado pelas entidades. Alunos com dificuldades visuais e de comunicação também precisam ter total acesso à educação inclusiva em sua forma escolhida de comunicação, seja ela por braile, áudio ou a língua de sinais. Mesmo com tamanha modernidade, ainda existe a necessidade de se produzir, interligar e abranger os meios de acesso.

Para toda a população com qualquer tipo de deficiência, é crucial introduzir programas de ações destinadas a especificidades de cada situação e tornar acessível o ambiente físico além de adquirir medidas que ofereçam acessos à informação e comunicação, frisando que todos os obstáculos que impedem que tenham oportunidades iguais sejam eliminadas para benefício de todos.

O Governo Federal, tem um projeto de nome “Livro Acessível”, da qual assegura os alunos com deficiência visual matriculados em escolas de educação pública, livros adaptáveis para cada necessidade do aluno. O projeto ainda conta com apoio de parcerias como o SECADI, FNDE, IBC e Secretarias de Educação, às quais se vinculam os CAP – Centro de Apoio Pedagógico a Pessoas com Deficiência Visual e os NAPPB – Núcleo Pedagógico de Produção Braille.

Por conseguinte, pensando no deficiente na área educativa, podemos mencionar Nelson Mandela (2013), com sua tão popular frase em que a educação é

a arma mais poderosa que podemos usar para mudar o mundo. Ele indica quão influente é o papel da educação para a transformação, a mudança de uma sociedade, tornando, portanto, mediante a aquisição do conhecimento, uma sociedade honesta, sem preconceitos e com um pensamento crítico.

Com papel de herói e líder na luta segregacionista contra racismos e pré-conceitos, há de se mencionar neste projeto a importância da crença de que com conhecimento, tudo é possível. Ele não é somente adquirido em ambientes educacionais como escolas, mas em todas as áreas de nossas vidas, em livros, contatos com amigos e família, experiência de vida, propriamente dita, em todos seus parâmetros.

Segundo as palavras do filósofo alemão, Immanuel Kant (1804), o ser humano não é nada além do que a educação faz dele. Em vista disso, precisamos nos posicionar, sobre como estamos direcionando nossos conhecimentos para as pessoas com deficiências, se há acessibilidade, para estas que precisam de adaptações de modo que possam vivenciar e aprender em meios de acesso que a maioria, anatomicamente normais usufruem.

O historiador Arthur Schlesinger (2007), menciona que a ciência e a tecnologia revolucionam as nossas vidas, mas é a tradição que moldam nossas respostas. Ressaltando que é importante implantar projetos que auxiliem o deficiente visual às escolas e a entrar no mercado de trabalho, adaptando-os para o nosso cotidiano atual, da qual lembretes, leituras de revistas digitais, jornais e grupos de trabalho, tem fácil acesso por meio dos nossos celulares, em plataformas de mídias sociais, como o Facebook, WhatsApp, Instagram e tantas outros.

Existem alguns programas digitais que podem auxiliar os deficientes visuais em suas atividades cotidianas no mundo tecnológico, dentre eles podemos citar:

Be My Eyes: É uma rede de apoio entre pessoas que enxergam completamente e deficientes visuais, promovendo videochamadas para que um usuário com visão perfeita descreva aos desenhos na tela e leia textos.

Eye D: Permite que essas pessoas que perderam a visão possam identificar seus arredores ao sair na rua de um jeito simples, seguro e rápido, pois os textos são convertidos em falas.

Ubook: Com mais de 1000 audiolivros, esse aplicativo facilita o acesso a livros para os indivíduos com deficiência.

CPqD Alcance (Android): Facilita o acesso à Internet. Com narração automática da tela e auxílio na maioria das funções do smartphone; ligações, porcentagem da bateria, contatos, SMS e arquivos.

Segundo Escribano e Alonso (2005), diversos estudos e pesquisas, apontam precisamente com evidências que o desenvolvimento social das pessoas totalmente cegas e com deficiência visual funciona ligeiramente diferente daquelas sem essa incapacidade, pois a limitação da visão influencia negativamente os processos de aprendizagem das habilidades sociais, as relações interpessoais iniciais, as diferentes fases dos processamentos das informações necessárias para interações adequadas, bem como, as relações sociais com os iguais, afirmando ainda mais, a necessidade da inclusão dos meios de acesso que sejam facilitados para o deficiente, de modo que além de estar envolvido em todos os âmbitos da sociedade, pode gerar meios simplificados para o cidadão na geração de seu sustento, o trabalho.

Uma pesquisa realizada na DATASENADO (2010), sobre a vida dos Pcds no Brasil, demonstra os avanços e desafios enfrentados na inclusão. Diante das entrevistas, a vida de 57% dos entrevistados se encontra melhor, mas 77% acham que seus direitos ainda não são respeitados no país. Na área de informação, 68% disseram que a TV é um dos melhores meios para comunicar-se com aqueles que possuem deficiência, enquanto 77% apontam a internet como principal meio para buscar as mais diversas informações. Para 54%, as leis de acesso ainda são insuficientes, gerando, portanto, afirmações de como esses indivíduos ainda necessitam de adaptações para que possa usufruir tudo da mesma maneira que os demais.

A questão da mobilidade urbana, demonstra mais um ponto de grandes reclamações. Na adaptação dos prédios, 64% disseram que a minoria dos edifícios públicos está adaptada para suas necessidades, (66% no caso dos estabelecimentos comerciais). Ruas e calçadas adaptadas a quantidade chega a ser esdrúxula de tão poucas, na avaliação de 52% dos participantes. No caso do transporte público: 43% afirmam que atendem bem a pessoa com deficiência e outros 43% que não.

Mediante a questão de mobilidade urbana, podemos dizer, que há a necessidade de divulgação em função de conscientização e fiscalização tanto para empresas públicas quanto empresas privadas, por meio de palestras, mídias sociais,

banners e todos os meios disponíveis, de modo a disseminar as leis que defendem o cidadão com deficiência visual assim como a acessibilidade que deve ser garantida nos ambientes de trabalho.

Anache (1994), explica que ao longo do tempo, houve o surgimento de campanhas que objetivavam a ampliação do atendimento aos PcDs no território nacional, visando o fornecimento de subsídios técnicos e financeiros.

Diante de tais adaptações, mudanças nos ambientes físicos, as atitudes das pessoas, barreiras de comunicação e da adequação para o trabalho para os deficientes, Sasaki (1997) propôs um modelo de acessibilidade que é formado por seis dimensões;

- Arquitetônica (físicas);
- Comunicacional (comunicação);
- Metodológica (lazer, trabalho e educação);
- Instrumental (utensílios e ferramentas de trabalho);
- Programática (políticas públicas, legislações, normas etc.);
- Atitudinal (sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência).

Seguindo este modelo nas empresas, é possível aumentar a qualidade de vida para as pessoas com deficiências visuais, como é o foco deste tão dedicado projeto, a inclusão do deficiente visual no ambiente de trabalho.

É de extrema notoriedade, realizar as requisições já previstas e garantidas em nossa Constituição Federal, e colaborando com tais requisitos, podemos citar ainda a enorme importância agregada a cultura organizacional para as empresas.

Na obra literária: “Empresas humanizadas: pessoas, propósito, performance” dos autores Raj Sisodia, David B. Wolfe e Jag Sheth (2015), há referências de empresas muito reconhecidas, consideradas humanizadas em seus processos internos, juntamente ao caminho a percorrer para seguir nesse objetivo. Nesta passagem da obra, no primeiro capítulo, “Construindo o Negócio com Amor de Cuidado”, tratam a respeito da cultura, o sentido da vida humana, importância da harmonia e claro, sobre os resultados, lucro e colaboração de todos, em um mesmo objetivo.

Os autores fazem referência à obra de Edward Freeman (1951), onde fala sobre a harmonia que deve existir entre os stakeholders, que são os clientes e agentes internos de uma empresa. Portanto, até mesmo as empresas bem-

sucedidas necessitam agir com o lado emocional, pois, para obter o sucesso é preciso combinar o lado emocional com a eficácia operacional, se colocando no lugar de seus clientes internos e externos, procurando sempre atender suas necessidades, como no caso dos deficientes físicos, que possuem suas adaptabilidades tanto estrutural como de comunicação.

Dentro de uma organização há vários estilos de cultura: Aprendizado, Confiança, Interconexão, Interdependência, Integridade, Transparência, Lealdade, Respeito, Pertencimento, Unicidade, Cuidado e Diversão. É crucial pesquisar para descobrir o estilo da instituição e trabalhar em cima disso, pois quando conhecemos melhor o cenário interno é possível traçar estratégias, evoluir e motivar os funcionários, para possam crescer juntos.

Como pretexto Harman (1996), a empresa da atualidade, que vive e sobrevive em constantes mudanças, é uma das instituições mais ajustáveis, se comparada as igrejas e governos, o que lhe confere um papel de liderança nas transformações necessárias.

Portanto, sendo ela objeto de transformação, por meio de um bom ambiente organizacional, é admissível realizar mudanças estatisticamente favoráveis para o desenvolvimento de uma sociedade por completo, extinguindo preconceitos, facilitando a comunicação e socialização, aderindo à popularização de acessos facilitados para as pessoas com deficiência.

De acordo com Mosteira (2010), ao longo do tempo, os deficientes tiveram diferentes significados sobre sua existência aos olhos da sociedade em que estavam inseridos.

Sendo desta forma, empresa humanizada é aquela que oferece um excelente ambiente de trabalho e condições adequadas para todos os funcionários, deixando-os felizes e satisfeitos, ao ponto de se sentirem parte do resultado e/ou produto, de onde estão, que automaticamente trabalham melhor e aumentam sua produção

Mesmo diante do disposto legal que asseguram os direitos do cidadão, também mencionado anteriormente neste trabalho acadêmico, há uma controvérsia, a desigualdade. Causada pela limitação que, associada ao preconceito, gera a exclusão social, portanto, ainda há necessidade das cotas ou de outros incentivos que visem a inclusão no mercado, é necessário portanto, quebrar as barreiras do caminho para a jornada de trabalho, esclarecendo, por meio de mídias sociais e palestras benéficas para ambos, deficientes e empresa contratante, incentivando a



contratação, demonstrando portanto, ser uma instituição que oferece um local apto para todos seus clientes, inclusive os externos (colaboradores e gestores).

Ainda sobre a relação homem-trabalho e sua importância, o livro “A dialética do Trabalho” com pequenos textos de Marx e Engels, podem nos ajudar efetivamente na compreensão do papel e do significado do trabalho, mediação presente no processo que pode libertar ou escravizar, humanizar ou degradar, emancipar ou sujeitar.

O desafio maior da humanidade, entretanto, é dar sentido, ao trabalho humano e, desse modo, tornar a nossa vida também dotada de sentido, o que se faz verdadeira tal relação quando podemos associar características da vivência humana neste meio, o sustento, a socialização, o aprendizado e tantos outros mais.

No que diz Frankl (2003), o trabalho representa o campo em que o caráter do indivíduo se relaciona com a comunidade, recebendo assim o seu valor e o seu sentido. Contudo, são inerentes, em cada caso, à realização (com que se contribui para a comunidade) e não à profissão concreta como tal. Não é, por conseguinte, um determinado tipo de ocupação que oferece ao homem a possibilidade de atingir a plenitude.

Neste caso, pode-se dizer que nenhuma carreira faz o homem feliz. E, se há muitos, principalmente entre os neuróticos, que afirmam que se teriam realizado plenamente, caso tivessem escolhido outro ofício, o que se encerra nessa afirmação é uma deturpação do sentido do trabalho profissional ou a atitude de quem se engana a si mesmo. Nos casos em que a profissão concreta não traz consigo nenhuma sensação de plena satisfação, a culpa é do homem que a exerce, não da profissão. Ela em si não é ainda suficiente para tornar o ser humano insubstituível; o que faz é simplesmente dar-lhe a oportunidade para vir a sê-lo.

O pensador Di Masi (1960), expressa que as pessoas escolhem as suas profissões através da paixão, assim sendo, elas procuram se sentirem mais úteis, eficientes, confiantes e potencialmente mais produtivas.

Desta forma, se relacionarmos os estudos de Frankl, Marx e Engels e os demais mencionados, podemos refletir o quanto é necessário incluir o deficiente no mercado de trabalho, e que por meio deste, exerça sua liberdade e possa usufruir de suas necessidades humanas de satisfação, socialização, humanidade; da qual por caminhos diferentes mediante a inclusão e suas especificidades, efetiva a sua participação, podendo assim se fazer parte da sociedade.

## **METODOLOGIA**

### **Relato 1**

No dia dezenove de setembro de dois mil e vinte dois, entramos em contato com a Danila na cidade de Itapetininga – SP, onde ela se propôs de fazer um breve relato contando um pouco sua história, na área do mercado de trabalho e as experiências que ela teve como deficiente visual.

Me chamo Danila Aparecida Rodrigues, tenho 37 anos, sou deficiente visual desde os meus 10 anos de idade, sou portadora de retinite pigmentosa. Sou da cidade de Angatuba, mas há 12 anos moro em Itapetininga SP, com meu irmão e sua esposa que também são deficientes visuais.

Meu primeiro emprego foi aos 26 anos, como jovem aprendiz, onde as pessoas que foram contratadas fizeram um curso em uma unidade de educação, este era o nosso trabalho, estudar. Acredito que no período de um ano visitamos uma vez a empresa para conhecê-la.

Depois deste período de 1 ano, fiquei desempregada por 4 meses. Após esse tempo fui contratada como jovem aprendiz, por mais 1 ano, mas detalhe neste emprego eu ia a empresa todos os dias.

Nesta empresa tive uma experiência muito rica, conheci pessoas que me ajudaram e mostraram que independente da minha deficiência visual ou não, sou capaz de conquistar meus sonhos e objetivos, tenho muito que agradecer essa empresa, cada funcionário, vou levar para toda minha vida o que aprendi.

Após um ano fiquei desempregada, por 8 meses, comecei a trabalhar em um hospital, foram muitas as dificuldades encontradas como pegar o ônibus, precisava de alguém que enxergasse para me falar qual ônibus ia ao meu destino. Quando descia dependia de alguém para me levar até dentro da empresa, pois não tinha nenhuma acessibilidade.

Trabalhei 3 meses neste lugar, onde aperfeiçoei meus conhecimentos, foi muito gratificante, após algum tempo trabalhando, passei em um concurso público, onde estou até hoje.

Posso dizer que nesses 8 anos trabalhando como funcionária pública, não tem sido fácil, pois dependo dos outros para passar as informações ao público, não tenho acesso ao um computador, a única coisa que faço é atender telefone, sendo

que tenho capacidade de fazer muito mais, faço faculdade de gestão pública, porém sei que não vou ter a oportunidade de crescer profissionalmente, mesmo diante de todos os desafios tenho a esperança de vencer na vida, e de conquistar e realizar meus sonhos e objetivos.

## **Relato 2**

No dia dezenove de setembro de dois mil e vinte dois, entramos em contato com a Kerolin na cidade de Itapetininga – SP, onde ela se propôs fazer um breve relato contando um pouco sua história, na área do mercado de trabalho e a experiência como deficiente.

Olá, me chamo Kerolin Ferreira, tenho 20 anos e trabalho no Itaú-Unibanco.

Comecei a trabalhar quando tinha 19 anos, como estagiária de direito.

Estagiei por 8 meses, depois passei no processo seletivo do Itaú e entrei para trabalhar como analista de sistemas.

Comecei a faculdade de direito porque achei que teria mais oportunidades, mas sempre fui apaixonada por tecnologia então trabalhar na área da programação me abriu um universo de possibilidades, e eu acabei trancando o curso.

Antes de entrar no banco fiz duas entrevistas, não senti grandes dificuldades por conta da minha deficiência, claro que sempre falava das minhas necessidades de adaptação, que no geral é apenas um computador com leitor de telas instalado. (Leitor de telas é um programa que verbaliza o texto mostrado na tela).

Em uma dessas entrevistas (a do estágio), eles sabiam que eu tinha deficiência. Na outra, que foi minha primeira, não. Eu iria ser responsável por popular planilhas e atender telefone, então não vi necessidade de colocar no currículo que era cega.

Voltando no estágio, eu poderia ter desenvolvido muito mais, porém o sistema em que registrávamos os processos era totalmente inacessível então não conseguia utilizar, acabei ficando sem fazer muita coisa. No entanto, nunca me senti excluída e as pessoas que conheci lá são pessoas que levarei para toda vida.

Hoje, no banco, me sinto realizada. Faço tudo o que qualquer funcionário faria, tenho minhas responsabilidades e metas, e não sinto diferença alguma por conta da deficiência.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante ao tema abordado ao longo do desenvolvimento deste estudo acadêmico, é possível considerar que como problema central, as dificuldades da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho, estudando os preconceitos e obstáculos que estes encontram ao buscar uma oportunidade de emprego. Foram realizadas pesquisas científicas, leituras bibliográficas e análises profundas das leis que regem e garantem os direitos deles, focando na conscientização para as organizações e deficientes visuais, disseminando o conhecimento de preparos profissionais para ambas as partes.

Diante de toda a preparação e formalização acadêmica construída neste trabalho e durante o curso, podemos considerar que este estudo é de grande relevância para o meio acadêmico, já que observado no percurso dos estudos presentes, foram analisados diversos tipos de preconceitos em relação ao indivíduos mencionados, decorrentes do meio social, ocorrendo por consequência uma falha no sistema devido aos recursos escassos destinados ao público Pcd e ainda que haja algum, estes não são divulgados de forma eficiente de modo que ajude esta população.

Ainda assim, é possível analisar os sistemas de educação para formação de profissionais com deficiência visual e a adaptação das instituições para este público, precisam sofrer algumas mudanças, abranger mais áreas e divulgar de forma que as pessoas que precisam destas oportunidades possam tê-las.

O trabalho, faz parte de um processo de socialização que traz gratidão aquele que pratica, torna-o parte colaborativa da sociedade e garante recursos para uma boa qualidade de vida, considerando o fator financeiro que se resulta além da socialização com os demais indivíduos. Como mencionado na construção deste trabalho de finalização de curso, no que diz Frankl (2003), a prática laboral representa o campo em que o caráter do indivíduo se relaciona com a comunidade, recebendo assim o seu valor e sua percepção. Contudo, este sentido e valor são inerentes, em cada caso, à realização (com que se contribui para a comunidade) e à profissão concreta como tal. É, por conseguinte, um determinado tipo de ocupação que oferece ao homem a possibilidade de atingir a plenitude, confirmando, portanto, a necessidade que há da inclusão do deficiente visual no mercado de trabalho.

Mediante os relatos abordados, é notório que os ambientes profissionais não se encontram preparados para receber um deficiente visual, ao passo em que existe pessoas acolhedoras e respeitosas, também existem aquelas que consideram esses indivíduos como um fardo ao ter que guiá-los por um determinado período para se adaptarem ao novo ambiente, ou até mesmo consecutivamente se tornando parte do cotidiano, o que torna um processo dificultoso para ambas as partes. Os sistemas apesar de serem adaptados, não se encontram em boas condições de uso e da mesma forma, se uma empresa não possuir esse recurso, a pessoa com deficiência terá suas habilidades e competências limitadas.

Contudo, considera-se viável que esse estudo indica informações precisas a respeito do fenômeno explorado e espera-se que novas discussões possam incrementar um conhecimento mais rico e proporcionando uma visão mais ampla as empresas nessa questão.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**O que é a deficiência visual.** Deficiência Visual, Significados. Disponível em: <https://www.significados.com.br>. Acesso em: 17 fev. 2022, 19h22.

**Veja as principais dificuldades dos deficientes visuais no dia a dia e como adaptar sua empresa.** Qualidade Acessível, Wat .14/04/2019. Watplast. Disponível em: <https://www.watplast.com.br>. Acesso em: 26 fev.2022, 14h30.

**A Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência no Brasil por meio de Ações das Organizações do Terceiro Setor: O Caso da Associação Amigos Metroviários Excepcionais (AME).** Regional, Vi Conferência 08/11/2007. Lasociedad. Disponível em: <http://www.lasociedadcivil.org/>. Acesso em: 03 mar. 2022, 20h10.

CRISTINA, Miriam. **A pessoa cega e a inclusão: um olhar a partir da psicologia histórico – cultural.** 26/09/2008. Scielo.br. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccedes/a/7YjyWBtNkLdHRRHjvfSCvpC/?lang=pt> . Acesso em: 10 mar. 2022, 19h25.

DEBORTOLI, Sonimara. **Análise do mercado de trabalho a partir da percepção de pessoas desempregadas.** 10/2016. Univates. Disponível em: <https://www.univates.br/>. Acesso em: 13 mar. 2022, 15h10.

WILKE, Vanessa Tavares. **A Integração da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho.** 2004. Newpsi. Disponível em: <http://newpsi.bvs-psi.org.br/>. Acesso em: 17 mar. 2022, 19h45.

GRANDI, Paulo. **A pessoa com deficiência visual no ambiente de trabalho.** Senso - Centro de Referência em Habilitação e Reabilitação Visual. Disponível em: <https://sensocrv.com.br/corporativo/palestra/artigos/19-a-pessoa-com-deficiencia-visual-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 10 abr. 2022, 15h50.

ALMEIDA, A.A.; MAZZAFERA, B.L.; ROLIM, A.T. **O processo de inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho.** 11/10/2017. Disponível em: <https://www.revistasg.uff.br/sg/article/view/1236/773>. Acesso em: 10 abr. 2022, 16h40.

FERREIRA, Mateus Vianna. **Trabalho decente e inclusão social: A Inserção da Pessoa com Deficiência Visual no Mercado de Trabalho como Afirmação de sua Cidadania.** 28/06/2015. Disponível em:

<https://jus.com.br/artigos/40381/trabalho-decente-e-inclusão-social>. **Acesso em:** 28 abr. 2022, 19h35.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro 1967. Disponível em: <https://www.sociedadeinclusiva.com.br/>. **Acesso em:** 27 jul. 2022, 21h15.

SASSAKI, Romeu Kazumi; RENESCH, John. **Novas tradições nos negócios: valores nobres e liderança no século XXI**. 1996. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/LMc849j8Xz4h7SK4kYVW9pv/?lang=pt&format=pdf>. **Acesso em:** 03 ago. 2022, 21h40.

