

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC CORONEL FERNANDO FEBELIANO DA COSTA
Técnico em Administração

O PROCESSO DE INCLUSÃO DE DEFICIENTES VISUAIS NAS EMPRESAS

Dandara Dos Santos Oliveira¹

Gustavo Soares Rodrigues ²

Julia Caroline Alves Martins³

Teresa Raquel Mateus Gregório⁴

Orientadora: Diana Leite Kochmanski Fuzetti

diana.fuzetti@etec.sp.gov.br

Resumo : O estudo apresentado teve como objetivo geral analisar os fatores que contribuem com a baixa taxa de empregabilidade de pessoas com deficiências visuais, visando melhora na inclusão no mercado de trabalho para mais autonomia, dignidade e realizações pessoais. Os Objetivos específicos são reflexão sobre leis de cotas para deficientes e a causa da baixa acessibilidade, direitos trabalhistas e educacionais, Teoria da Psicologia do Trabalho de David Bluestein e o conceito de trabalho decente, elucidar sobre ações de empatia para que não haja constrangimentos no cotidiano e abordar sobre tecnologias assistivas para prestação de serviços de qualidade que se iguale aos de pessoas sem deficiência, gerando, conseqüentemente, igualdade de oportunidades. Para melhor avaliação foi utilizada a ferramenta administrativa análise SWOT para identificar fatores que contribuem ou não com a inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho. As contribuições teóricas foram baseadas em pesquisas e teorias realizadas pelo senso do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), Luciana Beliomini, David Bluestein, Fundação Dorina Nowill para Cegos, Carina Melazzi, etc. Optou-se pelo tipo de pesquisa mista por ser quantitativa com coletas de dados através de questionários online e explorativa ao buscar compreensão, debate e resolução de uma problemática social. Constatou-se que o preconceito e a falta de informação favorecem o imbróglio da falta de oportunidades ou limitação de ofertas profissionais por crenças capacitistas. A pesquisa culminou na elaboração de um guia informativo sobre tecnologias assistivas

¹ Aluno do Curso Técnico em Administração da ETEC Cel. Fernando Febeliano da Costa - dandara.oliveira3@etec.sp.gov.br

² Aluno do Curso Técnico em Administração da ETEC Cel. Fernando Febeliano da Costa - gustavo.rodrigues244@etec.sp.gov.br

³ Aluno do Curso Técnico em Administração da ETEC Cel. Fernando Febeliano da Costa - julia.martins101@etec.sp.gov.br

⁴ Aluno do Curso Técnico em Administração da ETEC Cel. Fernando Febeliano da Costa - teresa.gregorio@etec.sp.gov.br

práticas e ações básicas de acolhimento, enfatizando que a inclusão é um compromisso com a cidadania e é um dever de todos.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Inclusão; Pessoas com Deficiência Visual;

Abstract: The study aimed, in general, to analyze the factors contributing to the low employability rate of people with visual impairments, with the goal of improving inclusion in the labor market to promote greater autonomy, dignity, and personal achievements. The specific objectives include reflecting on quota laws for people with disabilities and the causes of limited accessibility, labor and educational rights, David Bluestein's Work Psychology Theory, and the concept of decent work; clarifying empathy-driven actions to prevent embarrassment in daily life; and addressing assistive technologies to provide quality services equal to those of people without disabilities, thereby generating equality of opportunities. For a more comprehensive evaluation, the administrative tool SWOT analysis was used to identify factors that either facilitate or hinder the inclusion of people with visual impairments in the workforce. The theoretical contributions were based on research and theories from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), Luciana Beliomini, David Bluestein, the Dorina Nowill Foundation for the Blind, Carina Melazzi, among others. A mixed-methods research approach was chosen, combining quantitative data collection via online questionnaires and an exploratory focus aimed at understanding, debating, and resolving a social issue. It was found that prejudice and lack of information contribute to the entanglement of limited professional opportunities or offer restrictions due to ableist beliefs. The research culminated in the development of an informative guide on practical assistive technologies and basic welcoming actions, emphasizing that inclusion is a commitment to citizenship and a responsibility shared by all.

Key-words: Labor Market; Inclusion; Visually Impaired People;

1 INTRODUÇÃO

O tema abordado neste trabalho é referente ao estudo do processo de inclusão de pessoas com deficiência visual nas empresas. Realizamos análises das práticas adotadas pelas organizações para promover a acessibilidade e a inclusão no ambiente de trabalho. Apresentamos hipóteses sobre os desafios enfrentados por essas pessoas, como a adequação das estruturas físicas e digitais, e investigamos como a implementação de políticas inclusivas podem impactar positivamente o desempenho e a satisfação dos colaboradores, contribuindo com o aprimoramento das estratégias de inclusão no mercado de trabalho.

A deficiência visual no Brasil atinge 18,6% da população, resultando em um total de 6,5 milhões de pessoas. Extraído do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

(IBGE) (BRASIL, 2010), o Sudeste é a região com a maior porcentagem, 4,1%, seguido do Nordeste com 3,1. A deficiência visual pode ser congênita ou adquirida, o que ocasiona perda total ou parcial da visão, em decorrência de diversos problemas que acabam de alguma forma dificultando o convívio social e a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, devido à restrição de funcionalidade (BRASIL, 2000).

Os artigos elucidam a realidade dessas pessoas no mercado de trabalho, além de analisar suas condições e necessidades especiais, utilizando também da ferramenta administrativa chamada Análise SWOT sobre os enfrentamentos de obstáculos, destaque de ações necessárias para inclusão promovendo ações de empatia e propostas variadas de ferramentas e recursos que permitam melhor qualidade nas prestações de serviços.

No Brasil, a taxa de participação no mercado de trabalho das pessoas com cegueira é menor do que pessoas sem deficiência. Em 2022, a taxa de participação foi de 29,2% para as pessoas com deficiência e 66,4% para as pessoas sem deficiência. Segundo pesquisa de Beliomini (2022), além da baixa oferta de oportunidade há também dificuldades na acessibilidade com recursos precários de tecnologia assistiva, questões atitudinais e falhas no gerenciamento de pessoas que impedem a possibilidade de um trabalho decente.

Há relatos de perda de oportunidades por conta da distância e falta de locais acessíveis (principalmente, no transporte público.), preconceito por parte da sociedade que com crenças errôneas em relação aos indivíduos nestas condições costumam julgá-los e tratá-los como incapazes por falta de convivência e conhecimento. Autora usa como exemplo, sem citar nome, a rotina de trabalho de uma psicóloga que, por falta de acesso a tecnologias assistivas, necessita da ajuda de terceiros para redigir relatórios ou compartilhar protocolos.

Além das empresas não cumprirem de forma efetiva com a lei 8.213/91 de cotas de inclusão, ocorre mais contratações de pessoas com outros tipos de deficiência ou atribuição de trabalhos simples para não precisar de ajustes ou se adaptar a tecnologias necessárias.

A priori, a existência de políticas públicas de conscientização se faz necessárias afim de levar conhecimento até a população e quebrar preconceitos. Além disso, a própria empresa deve desenvolver treinamentos e regras necessárias para segurança e bom convívio social.

O investimento em tecnologia assistiva, como: computadores e celulares que leem textos, teclados em braile ou aplicativos de digitação por voz; elevam, tanto a qualidade de vida, quanto o serviço prestado levando mais conforto, motivação e oportunidades em diversos ramos profissionais.

A relevância deste trabalho visa trazer informações sobre as condições do deficiente visual para que o mesmo desenvolva o trabalho com qualidade e seja mais produtivo. Embora se observe uma grande quantidade de ações afirmativas em prol da inclusão, a absorção dessa mão de obra ainda é recheada de preconceitos, principalmente, porque os empregadores desconhecem e não confiam no potencial que eles têm (SOUZA-SILVA et al., 2012).

Em relação a inserção no mercado de trabalho para o deficiente visual, nota-se que a empregabilidade, a geração de renda e/ou recursos financeiros dependem de certas ações das empresas, tais como a acessibilidade, capacitação, o desenvolvimento das pessoas para o mercado de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A inclusão de pessoas com deficiência visual nas empresas é um tema relevante no contexto de diversidade e acessibilidade. Vai além das adaptações físicas, englobando a quebra de barreiras atitudinais, o uso de tecnologias assistivas e o desenvolvimento de uma cultura organizacional inclusiva. O referencial teórico aborda a legislação, as práticas de adaptação e os desafios enfrentados por essas pessoas, destacando os benefícios da diversidade para a inovação e produtividade das organizações.

2.1 Pcd's e o direito à educação inclusiva

A educação inclusiva é um direito fundamental garantido pela legislação brasileira, com o objetivo de assegurar que pessoas com deficiência tenham acesso ao ensino regular e a todas as oportunidades de aprendizagem. A Lei Brasileira de Inclusão (Lei

nº 13.146/2015) e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) garantem que o sistema educacional deve se adaptar para atender às necessidades de todos os alunos, proporcionando uma educação de qualidade, com igualdade de condições.

No entanto, apesar das normas legais, a permanência de alunos com deficiência visual enfrenta desafios significativos como: A falta de recursos pedagógicos adequados, a formação insuficiente de professores e a escassez de tecnologias assistivas onde dificultam o acesso ao conhecimento. Além disso, as taxas de analfabetismo entre pessoas com deficiência são muito mais altas em comparação com a população sem deficiência, como apontado por dados do IBGE, que indicam uma taxa de 13,5% de analfabetismo entre pessoas com deficiência no terceiro trimestre de 2022, contra 4,1% entre as pessoas sem deficiência.

Nesse contexto, Mantoan, em seus estudos sobre a educação inclusiva afirma:

A escola inclusiva não pode ser vista como uma forma de 'caridade' ou um favor dado aos alunos com deficiência. Deve ser entendida como uma forma de garantir direitos e um espaço para a convivência e aprendizado mútuo, respeitando as diferenças e permitindo que todos tenham as mesmas oportunidades ao conhecimento (MANTOAN, 2015, p.1).

A inclusão de pessoas com deficiência visual não deve ser uma medida isolada, mas parte de um processo contínuo de transformação das escolas e da sociedade, garantindo que essas pessoas possam desenvolver sua autonomia, integrar-se plenamente na sociedade e ter as mesmas oportunidades que os demais. É essencial que o ambiente escolar seja preparado, não apenas fisicamente, mas também pedagogicamente, oferecendo recursos adaptados e formando educadores para lidar com as diversas necessidades dos alunos.

No âmbito do ensino superior, embora haja avanços, os dados ainda revelam uma sub-representação significativa. Segundo o Censo da Educação Superior de 2023, apenas 0,93% dos estudantes matriculados em universidades brasileiras possuem algum tipo de deficiência. Dentre esses, 23% têm baixa visão e apenas 4% são cegos, o que representa cerca de 21 mil estudantes com deficiência visual em um universo de quase 10 milhões de matrículas. Isso evidencia que, apesar das políticas públicas existentes, ainda persistem barreiras para o acesso e permanência dessas pessoas

no ensino superior. Portanto, garantir inclusão nesse nível de ensino é essencial para promover equidade no acesso ao conhecimento e à cidadania.

2.2 Leis de inclusão de deficientes ao mercado de trabalho

São cerca de 45 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência, o que perfaz 24% da população. Os dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2010 prova que a inclusão ainda é um problema de grandes proporções. Apenas 403.255 desses 45 milhões estão empregados, o que corresponde a menos de 1% de pessoas com deficiência no país.

A Lei nº 13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, tem como objetivo assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania plena.

A Lei 8.213, de 1991, determina que empresas com cem ou mais colaboradores são obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência (PCDs) ou beneficiários reabilitados. Embora um aumento significativo da participação dessas pessoas no mercado tenha ocorrido, 20%, segundo dados do Ministério do Trabalho, ainda estamos longe de fornecer um cenário totalmente positivo nessa questão.

De acordo com Melazzi (2025, p.1), explica que: Falta de oportunidade, baixo salário, dificuldades de locomoção e bullying são os principais problemas enfrentados por pessoas com deficiência, 57% delas afirmaram já ter sido vítimas de bullying no ambiente de trabalho.

2.3 O processo de inclusão as empresas

As organizações precisam se adaptar para atender às necessidades dos funcionários cegos e promover um ambiente mais acolhedor. Apesar das leis de inclusão, muitas

empresas ainda contratam apenas o mínimo exigido e não estão preparadas para receber esses profissionais adequadamente. Sobre a questão do processo de inclusão das pessoas com deficiência nas empresas, Melazzi (2025, p.1) destaca que: Para mudar essa realidade, algumas medidas podem ser adotadas, como o uso de tecnologias assistivas, treinamentos para combater o capacitismo, sinalização em braille, guias acessíveis para reuniões e eventos, instalação de piso tátil e adaptação de materiais de comunicação. Além disso, é fundamental manter as áreas de circulação livres de obstáculos e criar um departamento de diversidade e inclusão.

Ao investir nessas iniciativas, as empresas promovem empatia e eliminam barreiras atitudinais, garantindo uma verdadeira inclusão. Dessa forma, o ambiente de trabalho se torna mais acessível, valorizando as habilidades dos funcionários cegos e contribuindo para uma cultura organizacional mais igualitária e respeitosa.

2.4 Psicologia do trabalho

Segundo pesquisa de Luciana Beliomini (mestranda da USP), a Teoria da Psicologia do Trabalho de David Bluestein considera que:

“geralmente o campo da orientação profissional é voltado para pessoas de classes mais altas, que têm diferentes possibilidades de escolha no mercado de trabalho. Diferente do habitual, Bluestein defende que os grupos minoritários, daqueles que não têm possibilidade de fazer escolhas, precisam ter uma atenção especial (BRASIL,2022)

A Psicologia do Trabalho aborda a importância do trabalho sobre a realização pessoal de um ser humano, a teoria enfatiza o poder de escolha entre indivíduos de diferentes classes sociais, as condições ideais para melhor produtividade e o quanto isso impacta em suas vidas.

O autor utiliza o conceito de trabalho decente, que valoriza as condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, formalizado em 1999 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Para Bluestein (2022, p.1), existem fatores nomeados de preditores e moderadores que precisam ser avaliados para que as condições de trabalho decente sejam obtidas.

David aborda o quanto as condições sociais ou físicas influenciam no poder de escolha profissional dos cidadãos. Ele mostra as vantagens que grupos de classe alta

possui em relação aos grupos minoritários, como deficientes visuais que são submetidos a trabalhos em que a sociedade a base do capacitismo impõe como ideal para eles refletindo em suas vidas financeira, social e psicológica, indo contra o conceito de trabalho decente.

Precisamos pensar em políticas públicas, sensibilizar gestores para promover mais acesso. Não podemos achar que essas pessoas se limitam a trabalhar em linhas de produção ou em telemarketing, elas podem exercer outras funções, como cargos de gestão e de liderança (BELIOMINI, 2022, p.1).

2.5 Ações de empatia com deficientes visuais

Considerando que as ações com deficientes visuais são necessárias para a visibilidade da sociedade, a Agência Brasil Luiz Calina expõe que:

É tornar as pessoas com deficiência visual e com deficiências em geral mais visíveis para a sociedade, mostrar que elas são produtivas, porque cada um de nós tem suas dificuldades. Ninguém é absolutamente perfeito e imune a dificuldades. Mas todas as dificuldades são superáveis. Esse é o objetivo. Mostrar um pouco da vida da pessoa com deficiência visual com esse contato. Porque os preconceitos são quebrados através da experiência, do encontro e do diálogo. Por isso, a gente tem o Diálogo no Escuro. Ele salientou que nada substitui o carinho e a atenção das pessoas. Agência Brasil Luiz Calina (2016, p.1)

O objetivo do "Diálogo no Escuro" é tornar as pessoas com deficiência visual e outras deficiências mais visíveis na sociedade, mostrando que são produtivas e capazes. A proposta é quebrar preconceitos por meio do contato direto, experiência e diálogo, evidenciando que todos enfrentam dificuldades e que elas podem ser superadas.

A seguir exibiremos um quadro explicativo de boas práticas de convivência para promover empatia com pessoas com deficiência visual.

Quadro 1 – Práticas Inclusivas para Pessoas com Deficiência Visual

Categoria	Boas Práticas
Comunicação Clara e Direta	<ul style="list-style-type: none"> • Converse diretamente com a pessoa, nunca através de terceiros. • Identifique-se ao iniciar a conversa e avise ao se ausentar.
Oferecimento de Ajuda	<ul style="list-style-type: none"> • Pergunte se a pessoa deseja ajuda antes de agir. • Se aceitar, ofereça o braço para que ela se guie. • Descreva o ambiente (degraus, calçadas, obstáculos etc.).
Respeito à Autonomia	<ul style="list-style-type: none"> • Reconheça que pessoas com deficiência visual são capazes e independentes. • Não interfira sem permissão. • Evite superproteção ou infantilização.
Espaços Físicos	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenha corredores e caminhos desobstruídos. • Evite mudanças na disposição dos móveis sem comunicar. • Sinalize degraus e rampas com piso tátil ou contraste visual.
Educação e Conscientização	<ul style="list-style-type: none"> • Promova campanhas e oficinas de inclusão. • Incentive escolas, empresas e serviços públicos a adotarem práticas inclusivas. • Estimule o uso de linguagem inclusiva e a empatia.

Fonte: Próprios Autores, 2025.

2.6 Ergonomia e tecnologia assistiva

Segundo o Comitê de Ajudas Técnicas (CAT), a Tecnologia Assistiva é considerada:

uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social. (BRASIL, 2009, p.1).

Como elucidado acima, Tecnologia Assistiva são todos os recursos usados para facilitar a vida e trabalho de uma pessoa deficiente (neste caso, deficiente visual) suprimindo a dificuldade causada pela falta de visão.

Segue abaixo, algumas alternativas segundo pesquisa de Sena (2015)

- LentePro- programa de computador para aumentar as informações da tela, usado

como uma lupa virtual.

- Impressoras com sistemas de saída em Braille
- OpenBook- software leitor de textos digitais.
- Braille Fácil- softwares de transformação de textos para o sistema Braille.
- Voice Mail- ferramenta de envio de e-mail via voz.
- Display/Linha Braille- ferramenta que exibe em Braille, todas as informações da tela do computador.
- Magic- atalho que permite ampliação em até 16 vezes e possui diversas configurações visuais.

3 METODOLOGIA

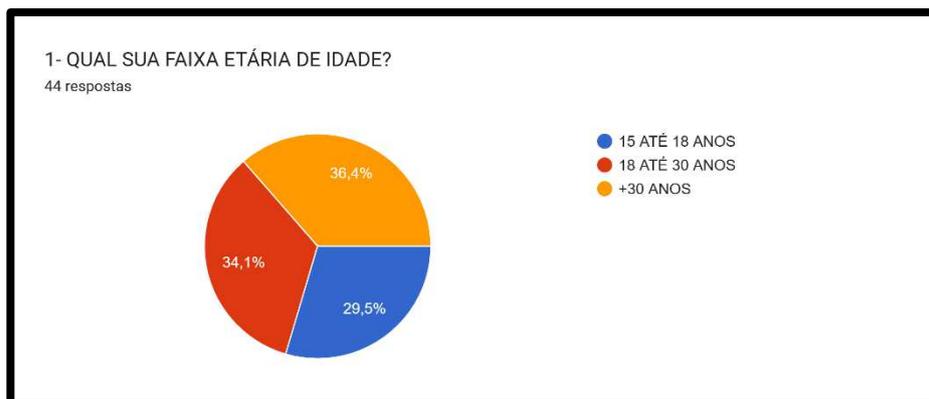
A metodologia utilizada para a elaboração deste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) é baseada em pesquisas realizadas através de artigos científicos publicados em diversos meios de comunicação (jornais, revistas, sites, livros e documentários) e coleta de dados através de questionários para melhor compreensão das práticas de inclusão de pessoas com deficiência visual no ambiente de trabalho e seus desafios diários.

O primeiro passo é fazer um levantamento de fontes bibliográficas essenciais, credíveis, recentes e relevantes ao tema escolhido para determinar as abordagens necessárias e indispensáveis a serem discutidas.

Posteriormente, coleta de dados ao procurar pessoas cegas nas redes ou ambiente sociais para entrevistá-las e ter contato direto com o cotidiano desses indivíduos estrategicamente, após o entendimento do atual contexto foram investigadas possíveis soluções a fim de amenizar os problemas enfrentados no meio laboral decorrentes, principalmente, à falta de informação.

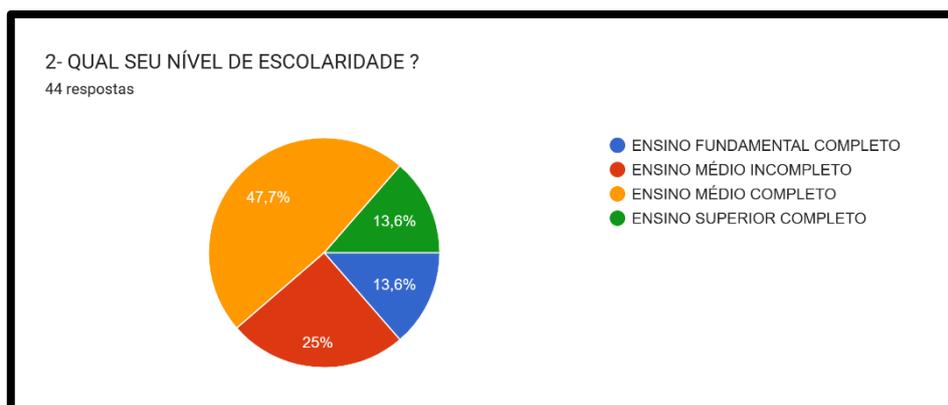
4 PESQUISA ELABORADA

Para estudo sobre as condições de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho brasileiro e suas perspectivas, foram elaboradas cinco questões em um universo de amostra de 44 pessoas. A pesquisa foi realizada em formulário pelo site do Google que aconteceu do dia 17 de fevereiro de 2025 até 31 de março de 2025.

Gráfico 1 – Faixa Etária

Fonte: Próprios Autores, 2025.

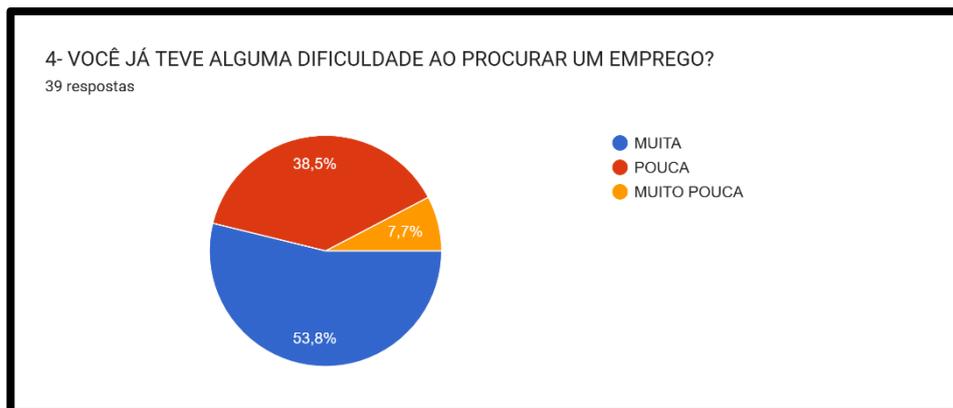
Nesse gráfico referente a faixa etária dos entrevistados aponta que das 44 pessoas pesquisadas 36,4% eram de 15 até 18 anos, 34,1% de 18 até 30 anos e 29,5% maiores de 30 anos.

Gráfico 2 – Nível de Escolaridade

Fonte: Próprios Autores, 2025

Ao tratar sobre a faixa etária dos entrevistados, apontou-se que 44 das pessoas pesquisadas 47,7% concluíram o ensino médio, 25% possuem ensino médio incompleto, 13,6% concluíram o ensino fundamental e 13,6% ensino superior completo. Significando que a maioria tem o ensino médio completo em comparação com o número de amostras.

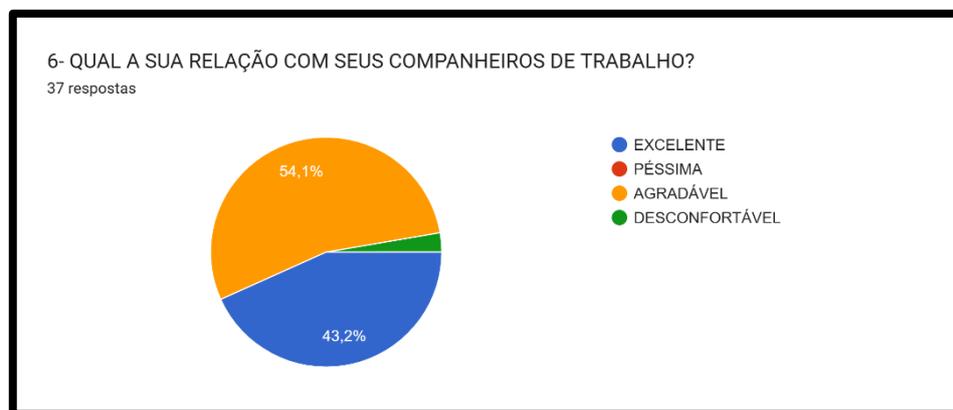
Gráfico 3 – Dificuldades



Fonte: Próprios Autores, 2025

Dentre o nicho de entrevistados, 53,8% das pessoas alegam ter muita dificuldade em relação a procura de emprego, 38,5% alegam ter pouca dificuldade enquanto 7,7% das pessoas dizem ter menos dificuldade na procura de emprego. Somando os que disseram ter muita ou pouca dificuldade (92,3%), percebemos que a maioria enfrenta algum tipo de obstáculo, seja ele severo ou moderado. Apenas 7,7% relataram ter muita pouca dificuldade, o que representa uma minoria, indicando que o acesso ao emprego ainda é bastante limitado, especialmente para públicos vulneráveis como pessoas com deficiência visual.

Gráfico 4 – Relações no Trabalho

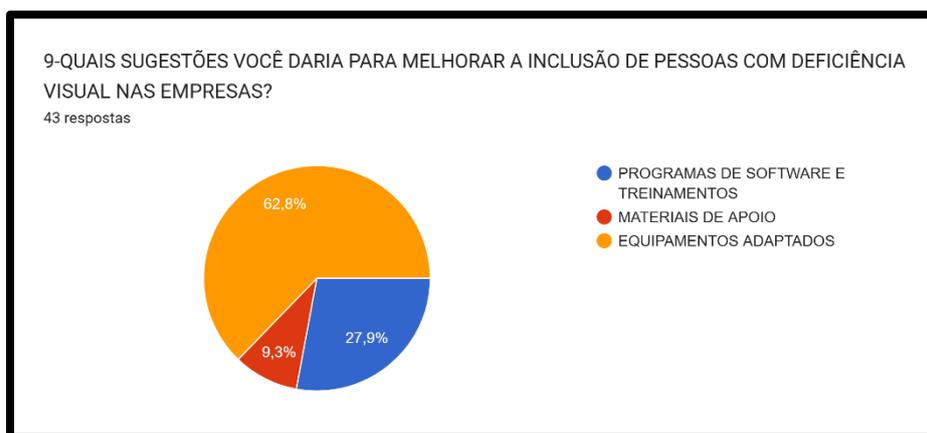


Fonte: Próprios Autores, 2025

Em busca de conhecer as relações dessas pessoas no ambiente de trabalho, foi analisado a experiências deles em relação aos colegas. 54,1% dos indivíduos alegam ambientes agradáveis, 43,2% excelente, 2,7% desagradável. Dessa forma, 97,3% dos respondentes classificaram sua relação com colegas de trabalho como agradável ou excelente, o que sugere um ambiente organizacional saudável e colaborativo. Nenhuma das respostas apontou uma relação péssima, o que é um indicador que pode ser positivo no que diz respeito à convivência e respeito no ambiente de trabalho.

Apenas 2,7% dos participantes se sentem desconfortáveis, o que, embora seja uma minoria, ainda merece atenção para que possíveis situações de exclusão ou falta de integração possam ser identificadas e solucionadas.

Gráfico 5 – Sugestões



Fonte: Próprios Autores, 2025

Nesse item observamos que mais da metade das pessoas optaram por Equipamentos Adaptados (62,8%), a pesquisa mostra que 27,9% das pessoas sugerem programas de software e treinamentos como uma melhora de inclusão para pessoas com deficiência visual, diferente dos 9,3% que preferem materiais de apoio. Observamos que, a maioria significativa dos respondentes (62,8%) indicou que a principal forma de melhorar a inclusão de pessoas com deficiência visual nas empresas é por meio de equipamentos adaptados, como leitores de tela, impressoras braille, lupas eletrônicas, entre outros. Isso reflete uma necessidade prática e imediata de adaptação do ambiente físico e digital de trabalho. Com 27,9% das respostas, os programas de software e treinamentos também se mostram fundamentais. Isso demonstra que, além da estrutura, é necessário ensinar e treinar os colaboradores, tanto com e sem deficiência, para promover uma inclusão eficiente e colaborativa.

Com a pesquisa conclui-se que mais da metade (53,8%) da amostra com deficiência visual enfrenta muita dificuldade para encontrar emprego, corroborando com os dados do IBGE onde mostra que de 45 milhões de pessoas com deficiência, apenas 403.255 estão empregadas.

Além disso, Luciana Beliomini destaca a importância de equipamentos adaptados para cada profissional realizar seu trabalho com qualidade. Segundo informações

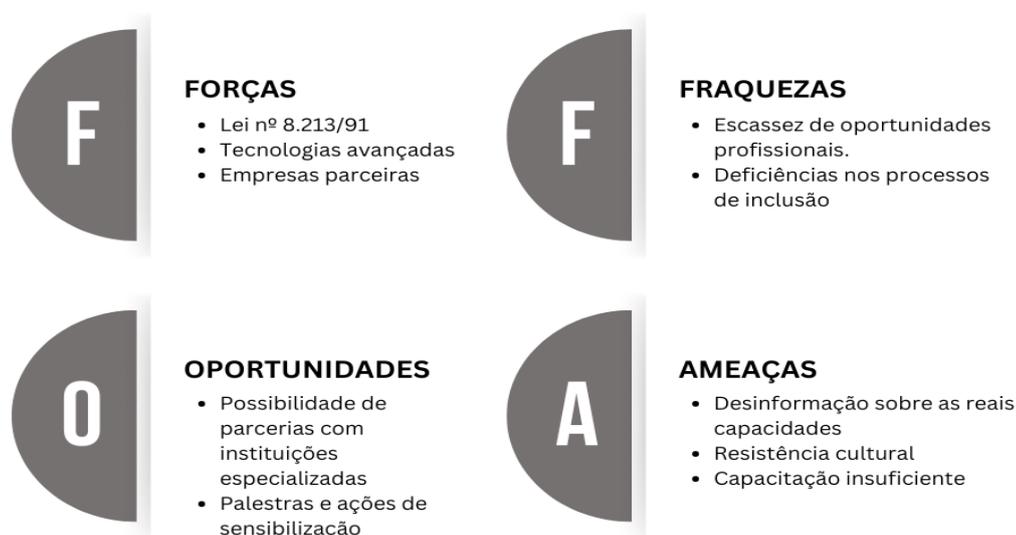
acima, isso não vem ocorrendo com muita frequência, já que 62,8% dos pesquisados demonstraram insatisfação com a falta desses recursos.

4.2 Ferramenta de administração

A análise SWOT é uma ferramenta que avalia o que a empresa faz bem (forças) e onde ela pode melhorar (fraquezas), além de identificar chances no mercado (oportunidades) e riscos externos (ameaças). Com essas informações, a empresa consegue planejar ações para crescer e se proteger. Segundo Kotler, essa análise é fundamental para criar estratégias que aproveitam os pontos fortes e enfrentam os desafios do ambiente.

A seguir trataremos da nossa análise Swot conforme o tema retratado.

ANÁLISE SWOT



FORÇAS

Existência de legislações que garantem direitos, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91). Esta lei obriga empresas com 100 ou mais funcionários a reservar uma porcentagem de vagas para pessoas com deficiência, garantindo sua presença no mercado de trabalho e promovendo a inclusão.

Tecnologias avançadas

Ferramentas como leitores de tela, softwares de voz, dispositivos de navegação tátil e aplicativos acessíveis facilitam o desempenho de tarefas por pessoas com deficiência visual, promovendo sua autonomia.

Empresas parceiras para facilitar a inclusão (PEI – Programa de Empregabilidade Inclusiva) Iniciativas como o PEI oferecem apoio para integração de PCDs nas empresas, com consultoria, treinamentos e acompanhamento, facilitando o processo de inclusão real.

Ganhos em reputação e imagem institucional por parte das empresas inclusivas: Empresas que adotam práticas inclusivas são reconhecidas positivamente pelo público, clientes e parceiros, fortalecendo sua marca e sua responsabilidade social.

FRAQUEZAS

Escassez de oportunidades profissionais.

Apesar da legislação, muitas empresas ainda não contratam pessoas com deficiência visual ou oferecem vagas em funções de menor qualificação, limitando o desenvolvimento profissional desses indivíduos.

Deficiências nos processos de inclusão organizacional e práticas capacitistas enraizadas:

A inclusão vai além da contratação. Muitas empresas não adaptam seus processos, cultura ou ambientes de trabalho, o que mantém atitudes preconceituosas (capacitismo) e impede a real valorização do profissional.

Baixa oferta de programas internos de desenvolvimento profissional voltados para PCDs visuais:

Poucas organizações investem em capacitação contínua e planos de carreira específicos para PCDs, o que dificulta sua progressão na empresa.

OPORTUNIDADES

Possibilidade de parcerias com instituições especializadas em reabilitação e inclusão:

Estabelecer parcerias com ONGs, centros de reabilitação e escolas especializadas pode facilitar a contratação, adaptação e desenvolvimento dos profissionais com deficiência visual.

Certificações de Inclusão (como Guiaderodas):

Programas como o Guia de Rodas reconhecem empresas com boas práticas de acessibilidade, motivando melhorias internas e atraindo talentos e consumidores preocupados com a responsabilidade social.

Palestras e ações de sensibilização:

Investir em eventos de conscientização ajuda a transformar a cultura organizacional, diminuindo o preconceito e promovendo um ambiente mais acolhedor.

AMEAÇAS

Desinformação sobre as reais capacidades e potencial de pessoas com deficiência visual

Muitos ainda acreditam que a deficiência visual limita drasticamente a produtividade, o que reduz as chances de contratação e promoção.

Custos percebidos como elevados para adaptação de ferramentas e espaços acessíveis

Algumas empresas consideram os investimentos em acessibilidade como um gasto alto, sem perceber o retorno a médio e longo prazo em produtividade e inclusão.

Resistência cultural

A mudança de mentalidade dentro das organizações e da sociedade é lenta, e preconceitos históricos ainda impedem a inclusão plena.

Capacitação insuficiente

Falta de treinamentos regulares para líderes e equipes sobre como lidar com a inclusão e sobre o uso de tecnologias assistivas prejudica a integração efetiva das PCDs visuais.

4.3 Proposta final ou produto do seu trabalho

O produto final do nosso Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) consiste em uma cartilha informativa com o objetivo de orientar empresas sobre como promover a inclusão de pessoas com deficiência visual no ambiente profissional. A cartilha apresenta informações relevantes sobre como tratar essas pessoas com respeito, empatia e igualdade, além de destacar ações práticas que as empresas podem adotar para oferecer um ambiente de trabalho mais seguro, acessível e acolhedor.

Entre os temas abordados, destacamos os direitos das pessoas com deficiência visual segundo a legislação brasileira, a importância de uma comunicação respeitosa e livre de termos capacitistas, e como atitudes simples podem fazer grande diferença na inclusão no dia a dia corporativo. Também são apresentados exemplos de como as empresas podem adaptar seus espaços e processos, como a instalação de piso tátil, uso de sinalização em braille e alto-relevo, remoção de obstáculos nos corredores e a oferta de materiais em formatos acessíveis como braille, fonte ampliada ou áudio.

A cartilha também enfatiza o papel fundamental da tecnologia assistiva, como softwares leitores de tela, que ampliam a autonomia das pessoas com deficiência visual no uso de computadores e sistemas internos. Além disso, são sugeridas ações de conscientização e formação interna, como palestras, treinamentos e campanhas educativas voltadas aos colaboradores, para promover um ambiente mais inclusivo e combater o capacitismo nas relações interpessoais.

Nosso principal objetivo com essa cartilha é sensibilizar e orientar as empresas quanto à responsabilidade social e legal de promover a inclusão. Mais do que garantir a contratação, é essencial criar um ambiente onde a pessoa com deficiência visual se sinta respeitada, valorizada e incluída em todas as etapas da vida profissional.

Inclusão Efetiva

Embora a lei 8.213/1991, corrobore a favor da inclusão de deficientes visuais, é de extrema importância a melhora contínua das condições de trabalho por parte das empresas em relação a ergonomia e relacionamentos interpessoais para melhor experiência desses indivíduos no ambiente profissional.

Neste guia prático traremos dicas básicas, mas que farão toda diferença no cotidiano desses indivíduos.



Fonte: ADEVISE – Associação dos Deficientes Visuais de Sergipe. Deficiência visual. ADEVISE, Aracaju, 10 out. 2021. Disponível em: <https://adevise.com.br/deficiencia-visual/>. Acesso em: 26 maio 2025.

Estrutura Adaptada

É necessária uma boa estrutura para segurança e melhor qualidade de vida com uso de ferramentas como:

- Instalação de piso tátil
- Manter caminhos livres
- Sinalização em Braille e relevo
- Treinamentos e palestras
- Boa iluminação para pessoas com baixa visão.
- Programas de leituras de voz e ampliação de tela.



<https://pt.lovepik.com/image-401634861/world-blind-day-helps-people-with-disabilities.html#de-texto>

ETEC CORONEL FERNANDO FEBELIANO DA COSTA



SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO
SÃO PAULO SÃO TODOS

FONTES:

<https://fundacaodorina.org.br/blog/como-ajudar-uma-pessoa-com-deficiencia-visual-sem-constrangimento/xto>

Agradecimentos:

PROFESSORA:

DIANA LEITE KOCHMANSKI

**DANDARA DOS SANTOS OLIVEIRA
GUSTAVO SOARES RODRIGUES
TERESA RAQUEL MATEUS GREGÓRIO
JULIA CAROLINE ALVES MARTINS**



GUIA INFORMATIVO

Ações de Empatia

Como criar um ambiente de trabalho inclusivo.

Relações Interpessoais

Para evitar constrangimentos, abaixo listamos 5 ações básicas para tornar os ambientes mais acolhedores.

Ajudar apenas se for solicitado.

Nunca ajude uma pessoa PCD sem perguntar antes. Geralmente são pessoas autônomas que precisam de auxílio em ocasiões específicas.

Ao ajudar no deslocamento não segure-o

O ideal é oferecer o braço ou o ombro como apoio.

Dirija-se à pessoa com Deficiência visual

Ao conversar diretamente com esses indivíduos converse olhando para eles, tratando-os como qualquer outra pessoa.

Evitar distrações

Além de evitar acidentes, ajuda a preservar toda estrutura própria criada para recebê-los.

Para mais informações acessar site da Fundação Dorina Nowill para Cegos.

A inclusão é um compromisso com a cidadania.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo principal analisar o processo de inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, abordando os desafios enfrentados por esses indivíduos, bem como as práticas adotadas pelas organizações para promover acessibilidade, equidade e um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo.

Com base nos dados levantados e nas análises teóricas realizadas, verificou-se que, apesar dos avanços legislativos, como a Lei nº 8.213/1991 e a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), a efetivação da inclusão no âmbito profissional ainda encontra inúmeros entraves. Entre os principais obstáculos, destacam-se a ausência de acessibilidade arquitetônica e tecnológica, a escassez de políticas organizacionais efetivas, a falta de formação específica para gestores e colaboradores, e, principalmente, a persistência de barreiras atitudinais e preconceitos enraizados na sociedade.

Foi possível constatar que a maioria das empresas contrata pessoas com deficiência visual apenas para o cumprimento da cota legal, não oferecendo condições adequadas de trabalho ou oportunidades de crescimento. Além disso, a deficiência visual ainda é vista, em muitos casos, como uma limitação intransponível, o que contribui para a baixa taxa de participação dessa população no mercado de trabalho formal.

Nesse sentido, destaca-se a importância de ações afirmativas que contemplem não apenas a contratação, mas também a capacitação profissional, o investimento em tecnologias assistivas e a criação de uma cultura organizacional baseada no respeito, empatia e valorização da diversidade. A educação inclusiva também se apresenta como fator fundamental para a formação de profissionais com deficiência visual aptos a atuarem em diferentes setores do mercado.

Conclui-se que a inclusão de pessoas com deficiência visual deve ser entendida como um processo contínuo e multidimensional, que exige o comprometimento não apenas do Estado, mas também das organizações, da sociedade civil e do próprio ambiente educacional. É necessário ultrapassar o modelo assistencialista e promover uma

inclusão pautada na dignidade, na autonomia e no reconhecimento das capacidades e potencialidades desses indivíduos.

Assim, espera-se que este trabalho possa contribuir para o fortalecimento do debate sobre a inclusão no mundo do trabalho e inspirar novas práticas e políticas que favoreçam a construção de um ambiente mais justo, acessível e igualitário para todos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FREITAS, Vilma da Conceição Gavarrão de. **A inclusão social do deficiente visual em Sorocaba – sp**. Piracicaba, SP 2006. Disponível em: < <http://www.bdae.org.br/bitstream/123456789/2098/1/tese.pdf> >. Acesso em 29 out. 2024.

BRASIL. **Cadernos da Tv Escola**. 2000. Disponível em: < <http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/deficienciavisual.pdf> >. Acesso em: 18 out. 2024.

Kazumi Sasaki, **Inclusão. Construindo Uma Sociedade Para Todos** (Internet) São Paulo: Editora Global, 2010. Disponível em < <https://www.amazon.com.br/Inclusão-Construindo-Sociedade-Para-Todos/dp/8585644117> >. Acesso em: 3 de set. de 2024.

Monaísa Targino Barreto, Marielza Barbosa Alves, Germano Lia Fook Vasconcelos de Moraes; **A Acessibilidade nas Empresas: Percepção dos Portadores de Deficiência Visual Inseridos no Mercado de Trabalho** (trabalho de conclusão de curso) 2011. Disponível em < <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/28516237.pdf> > Acesso em 3 set. 2024.

SILVA, Josimery. **Inclusão das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho**. Laranjal do Jari, 2022. Disponível em: < <https://abrir.link/wxDCz> >. Acesso em: 19 out. 2024.

SOUZA-SILVA, J. R., Diegues, D. & Carvalho, S. G. (2012). **Trabalho e deficiência: reflexões sobre as dificuldades da inclusão social**. Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento, 12 (1), 27-33. Disponível em: < https://www.mackenzie.br/fileadmin/OLD/47/Graduacao/CCBS/Pos-Graduacao/Docs/Cadernos/Volume_11/Editorial_2011-1.pdf >. Acesso em 19 out. 2024.

SENA, S. L. S. **Possíveis Contribuições da Tecnologia Assistiva para a Inclusão de Pessoas com Deficiência Visual no Trabalho**. R. Laborativa, v. 4, n. 2, out. 2015, p. 26-52. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

GOMES, Irene. **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda**. Arte: Brisa Gil. 07 jul. 2023. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de->

[noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda](#) >. Acesso em: 17 mar. 2025

FEAC. **As novas tecnologias não substituem o braille, diz Regina Oliveira, da Fundação Dorina Nowill. Fundação FEAC.** 30 jan. 2023. Disponível em:<
<https://gife.org.br/as-novas-tecnologias-nao-substituem-o-braille-diz-regina-oliveira-da-fundacao-dorina-nowill/> >. Acesso em: 17 mar. 2025.

MANTOAN, Cláudia. **A inclusão escolar: o que é? Por quê? Como fazer? 6. ed. Campinas: Autores Associados.** 2006. Disponível em: <
<https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/INCLUS%C3%83O-ESCOLARMaria-Teresa-Egl%C3%A9r-Mantoan-Inclus%C3%A3o-Escolar.pdf> >. Acesso em: 17 mar. 2025.

Calina, Agência Brasil Luiz. **Mostra Diálogo no Escuro usa empatia para integrar cegos na sociedade.**2023. Disponível em:
<<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-04/mostra-dialogo-no-escuro-usa-empatia-para-integrar-cegos-na-sociedade>>. Acesso em: 10 mar. 2025.

Beliomini, Luciana. **Pesquisa investiga dificuldades e realizações de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Jornal da Usp, 2022. Disponível em: <https://jornal.usp.br/diversidade/pesquisa-investiga-dificuldades-e-realizacoes-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 18/03/2025

MELAZZI, Carina. **Deficiência Visual: como implementar ações inclusivas no ambiente de trabalho?** 2024. Disponível em: <https://guiaderodas.com/como-implementar-acoes-inclusivas-no-ambiente-de-trabalho/> . Acesso em: 31 mar. 2025.

SONSIN, Juliana. **A inclusão social de deficientes no mercado de trabalho.** 2024. Disponível em: <https://www.telavita.com.br/blog/inclusao-social-de-deficientes/>. Acessos em: 18 mar. 2025.

DIVERSA. *Chegada à universidade: estudantes com deficiência apontam avanços e desafios.* Instituto Rodrigo Mendes, 22 abr. 2024. Disponível em: <https://diversa.org.br/noticias/chegada-a-universidade-estudantes-com-deficiencia-apontam-avancos-e-desafios/> . Acesso em: 1 jun. 2025.

ANEXO 1

O PROCESSO DE INCLUSÃO DE DEFICIENTES VISUAIS NAS EMPRESAS

QUAL SUA FAIXA ETÁRIA DE IDADE?

15 ATÉ 18 ANOS 18 ATÉ 30 ANOS +30 ANOS

QUAL SEU NÍVEL DE ESCOLARIDADE?

ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO ENSINO MÉDIO INCOMPLETO ENSINO SUPERIOR COMPLETO ENSINO MÉDIO COMPLETO

VOCÊ TRABALHA ATUALMENTE?

SIM NÃO AUTÔNOMO

SE SIM, EXISTE ALGUM RECURSO QUE FACILITA O SEU TRABALHO?

BASTANTE POUCO MUITO POUCO

VOCÊ JÁ TEVE ALGUMA DIFICULDADE AO PROCURAR UM EMPREGO?

BASTANTE POUCO MUITO POUCO

VOCÊ SE SENTE MOTIVADO NO AMBIENTE DE TRABALHO?

SIM NÃO

COMO É:

DIVERTIDO CANSATIVO SATISFATÓRIO FRUSTRANTE

QUAL A SUA RELAÇÃO COM SEUS COMPANHEIROS DE TRABALHO?

EXCELENTE PÉSSIMO AGRADÁVEL DESCONFORTÁVEL

QUAIS SÃO AS SUAS EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NAS EMPRESAS?

BOA RUIM INCLUSIVO

QUAIS SÃO AS SUAS EXPECTATIVAS PARA O SEU CRESCIMENTO DE CARREIRA?

POSITIVO NEGATIVO

QUAIS SUGESTÃO VOCÊ DARIA PARA MELHORAR A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NAS EMPRESAS?

PROGRAMAS DE SOFTWARE E TREINAMENTOS MATERIAIS DE APOIO EQUIPAMENTOS ADAPTADOS

VOCÊ JÁ PASSOU POR ALGUM CONSTRANGIMENTO NA EMPRESA?

SIM NÃO SEMPRE QUASE NUNCA