

INVESTIGACIÓN LATINOAMERICANA EN COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL

latindex  Dialnet  IDEAS

A PERCEPÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL SOBRE SUSTENTABILIDADE E TRABALHO

Msc/Consultora e Pesquisadora da Inclusão

Rebecca de Albuquerque Castro¹

Dra. Simone Ferreira Teixeira²

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Rebecca de Albuquerque Castro y Simone Ferreira Teixeira (2021): “A percepção de pessoas com deficiência visual sobre sustentabilidade e trabalho”, Revista de Investigación latinoamericana en competitividad organizacional RILCO, n. 10 (p.p. 57- 70, mayo 2021). En línea:

<https://www.eumed.net/es/revistas/rilco/10-mayo21/pessoas-deficiencia-visual>

RESUMO

No Brasil, 8,3% da população brasileira tem ao menos um tipo de deficiência severa, sendo a deficiência visual a que apresenta maior frequência dentre as deficiências (3,46%). O direito dessas pessoas à inclusão no mercado de trabalho, no Brasil, está garantido pela Lei Federal nº8.213/91, que obriga as empresas com mais de cem funcionários a contratar pessoas com deficiência. Essa pesquisa teve como objetivo tratar da percepção de pessoas com deficiência visual sobre o desenvolvimento sustentável, vinculado ao tema inclusão no trabalho. Os participantes da pesquisa foram pessoas com deficiência visual que frequentam o Instituto de Cegos Antônio Pessoa de Queiroz e a Associação Pernambucana de Cegos (APEC), num total de 22 indivíduos. A amostragem foi não probabilística, por conveniência e adesão; a metodologia utilizada foi a quali-quantitativa, com uso de formulário preenchidos pelo pesquisador. A maioria dos entrevistados foram homens, com ensino médio completo, com deficiência visual congênita e que percebem até 01 (um) salário mínimo mensalmente. A percepção de 08 entrevistados sobre sustentabilidade e inclusão no trabalho, que responderam espontaneamente sobre o assunto, foi o da necessidade da possibilidade da inclusão das pessoas com deficiência visual no emprego formal. Os mesmos enfatizaram que para existir sustentabilidade as empresas devem considerar as potencialidades de cada pessoa. Além disso, a maioria dos entrevistados perceberam que dentre todas as deficiências, a deficiência visual é a mais excluída do mercado de trabalho. Também citaram que as empresas, ao contratar pessoas com deficiência visual, elegem as pessoas com deficiência monocular ou acuidade visual melhor, em relação aquelas que tenham cegueira. Conclui-se que a percepção sobre a baixa contratação de

¹ rebecca.castro@gmail.com, Mestre em Gestão do Desenvolvimento Local Sustentável, FCAP-Universidade de Pernambuco.

² teixeirasf.upe@gmail.com, Doutora em Oceanografia, Docente Adjunta da Universidade de Pernambuco.

pessoa com deficiência visual pode estar relacionada à baixa escolaridade e/ou aos empregadores associarem a ausência do sentido da visão com incapacidades laborais. Isto indica a necessidade de capacitação deste público para a sua inclusão no trabalho.

Palavras-chave: deficiente visual, baixa visão, cegueira, emprego, mercado de trabalho.

THE PERCEPTION OF PEOPLE WITH VISUAL DISABILITIES ON SUSTAINABILITY AND WORK

ABSTRACT

In Brazil, 8.3% of the Brazilian population has less than one type of severe disability, being a visual impairment that presents a higher frequency among disabilities (3.46%). These people's right to inclusion in the labor market in Brazil is guaranteed by Federal Law No. 8,213/91, which guarantees companies with more than 100 employees to hire people with disabilities. This research aimed to address the perception of people with visual impairments on sustainable development, related to the theme of inclusion at work. The research participants were visually impaired people who attend the Instituto de Cegos Antônio Pessoa de Queiroz and the Associação Pernambucana de Cegos (APEC), in a total of 22 individuals. The study analyzed deals with non-probabilistic sampling by convenience and free participation; a methodology used was quali-quantitative, with the use of forms filled out by the respondent. Most of the interviewees were men, with complete high school, with visual impairment and perception up to 01 minimum wage monthly. A perception of 08 interviewees about sustainability and inclusion at work, who answered questions about subjects, was the need to allow the inclusion of visually impaired people in formal employment. They emphasized the existence of sustainability as companies must consider each person's potential. In addition, the majority of respondents realized that among the disabilities, visual impairment is more excluded from the job market. They also cited that companies hire more people with monocular visual impairments or those with better visual acuity than those who have congenital total blindness. We concluded that the perception about the low hiring of people with visual impairment may be related to low education and/or to employers associating the absence of a sense of sight with work disabilities. This indicates the need for training this individuals for their inclusion in the labor market.

Key words: visual impairment, low vision, blindness, employment, labor market.

INTRODUÇÃO

Desenvolvimento Sustentável, Acessibilidade e Trabalho para Pessoas com Deficiência Visual

As discussões sobre o desenvolvimento sustentável tiveram o seu berço na década de 1940, sendo os debates motivados por dois problemas compreendidos como emergentes à época, meio ambiente e economia. Estes elementos foram percebidos como simbióticos, motivando as primeiras discussões sobre o desenvolvimento sustentável, que tem a sua definição na década de 1970, com a

Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, também conhecida como Conferência de Estocolmo, e, posteriormente, com a Conferência das Nações Unidas Rio 92 (Araujo, 2014).

No que se refere ao desenvolvimento sustentável, apesar das discussões internacionais terem surgido na década de 1970, é em 1987, com a criação do Relatório Brundtland, que há a sua definição como sendo “aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem a suas próprias necessidades” (Comum, 1991, p. 46).

Após a construção da definição do desenvolvimento sustentável, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD, criou o Índice de Desenvolvimento Humano – IDH, que fomenta a ideia de que o processo de desenvolvimento deve criar uma vida favorável para todas as pessoas, individualmente e coletivamente, o que foi importante para uma melhor inclusão da sociedade nos acordos e tratados nacionais e internacionais, como é o caso dos Objetivos do Milênio e, após o término da agenda, os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (De Marco & Mezzaroba, 2017).

A construção de novas metas ocorreu em 2012, durante a Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável, Rio+20, e foram dispostas a partir do parágrafo 245 do documento *The future we want* (Organização das Nações Unidas [ONU], 2012a), recomendando a construção de uma nova Agenda, que foi intitulada por “Transformando o Nosso Mundo: A Agenda da ONU para o Desenvolvimento Sustentável”, que é composta pelos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) (2015 – 2030): (1) Erradicação da Pobreza; (2) Fome Zero e Agricultura Sustentável; (3) Saúde e Bem-estar; (4) Educação de Qualidade; (5) Igualdade de Gênero; (6) Água Potável e Saneamento; (7) Energia Limpa e Acessível; (8) Trabalho Decente e Crescimento Econômico; (9) Indústria, Inovação e Infraestrutura; (10) Redução das Desigualdades; (11) Cidades e Comunidades Sustentáveis; (12) Consumo e Produção Responsáveis; (13) Ação Contra a Mudança Global do Clima; (14) Vida na Água; (15) Vida Terrestre; (16) Paz, Justiça e Instituições Eficazes; e, (17) Parcerias e Meio de Implementação. Dessa forma, os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável complementaram o legado dos Objetivos do Milênio, tendo como meta desenvolver o que esses não conseguiram alcançar (De Marco & Mezzaroba, 2017), sobretudo, quanto aos grupos considerados vulneráveis, dentre eles as pessoas com deficiência.

Apesar disso, o desenvolvimento sustentável ainda não tem uma definição comum; sendo um conceito em construção (Freitas, da Cunha & Lamas, 2019; Pereira, Tavares & Pereira, 2019).

Com relação a essas perspectivas teóricas, percebe-se, nas ideias dos autores Sen (2000; 2002), Sachs (2002; 2004) e Gadotti (2000; 2009), que há o entendimento de que o valor do desenvolvimento sustentável está condicionado à promoção das capacidades humanas.

Sachs (2002), por exemplo, entende o conceito de desenvolvimento sustentável como um modelo de desenvolvimento que esteja ligado aos direitos humanos, políticos, sociais, econômicos e culturais; incluindo o direito a um meio ambiente que seja coletivo e comum a todos os cidadãos.

Sasaki (2009, p. 1) corrobora com Sachs ao definir o conceito de acessibilidade e suas dimensões como:

(...) arquitetônica (sem barreiras físicas), comunicacional (sem barreiras na comunicação entre pessoas), metodológica (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.), instrumental (sem barreiras instrumentos, ferramentas, utensílios etc.), programática (sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.) e atitudinal (sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência). (grifo nosso).

Dessa maneira, percebe-se que o desenvolvimento sustentável e a acessibilidade propõem maneiras para que o ser humano seja socialmente incluído nas diversas esferas de participação coletiva, devendo este, conforme Gadotti (2016), estar ligado diretamente aos princípios de harmonia, igualdade e liberdade visando uma consciência cidadã.

O trabalho ao longo dos tempos veio representando diferentes entendimentos para o ser humano. No Brasil, o trabalho esteve vinculado ao sofrimento e às desigualdades sociais, tendo em vista as tensões vividas pela escravidão e pelo processo de industrialização. Na contemporaneidade, o trabalho vai além de apenas questões econômicas, este representa múltiplos sentidos para o ser (Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2014).

As organizações também vivenciaram, ao longo da história, diferentes percepções do *status* trabalhador. Diversas teorias foram construídas, desde a teoria Taylorista, que observava o “ser humano” apartado do “ser trabalhador”, suprimindo os seus desejos e negando-lhes as liberdades de criação. Até as mais contemporâneas, que passaram a indicar, com maior representatividade a partir da década de 1990, a importância do capital humano e intelectual para as organizações (Zanelli et al., 2014).

Sob outra perspectiva, as organizações no decorrer da história foram observadas pelo ser humano por diferentes prismas. No passado, como detentoras do capital e estruturas desvinculadas do arranjo social e, no presente, como integrantes da sociedade e também responsáveis pelo desenvolvimento local. Deste modo, as empresas vêm sendo cobradas pela sociedade e desenvolvem essa resposta por meio de programas de Responsabilidade Social e de Sustentabilidade.

Apesar das legislações, a exclusão de pessoas com deficiência ainda compõe o pano de fundo do cenário brasileiro, indicando que há um longo caminho a ser percorrido para a inclusão desse público no mercado de trabalho (Da Silva, Fantacini, Galvani & Almeida, 2019; Werneck-Souza, Ferreira, & Soares, 2020).

No contexto acadêmico, o tema inclusão e pessoa com deficiência é considerado, na área da administração, incipiente (De Faria & dos Santos, 2014; Werneck-Souza et al., 2020), havendo poucos pesquisadores que se interessam em estudar as minorias no âmbito da gestão de pessoas e da administração, conforme estudo de Costa e Ferreira (2006). Além disso, o tema inclusão é recente, uma vez que teve o seu início a partir da década de 1980 (Sasaki, 2007).

Conforme a Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência existiam, em 2010, 285 milhões de pessoas com deficiência visual, sendo 39 milhões cegas e 246 milhões com baixa visão. No Brasil

8,3% da população brasileira tem ao menos um tipo de deficiência severa, sendo a deficiência visual a que apresenta maior frequência dentre as deficiências (3,46%) (Brasil, 2012).

O direito dessas pessoas a inserção no mercado de trabalho, no Brasil, está garantido pela Lei Federal nº 8.213/91, que obriga as empresas que tenham mais de 100 funcionários a contratar pessoas com deficiência em seu quadro.

Considerando a relevância das pessoas com deficiência visual terem acessibilidade como cidadãos, nas diversas áreas da sociedade, incluindo o direito ao emprego, essa pesquisa teve como objetivo tratar da percepção dos deficientes visuais sobre o desenvolvimento sustentável, vinculado ao tema inclusão no trabalho.

METODOLOGIA

Os sujeitos da pesquisa foram pessoas com deficiência visual que frequentam o Instituto de Cegos Antônio Pessoa de Queiroz e a Associação Pernambucana de Cegos (APEC), ambas entidades não governamentais localizadas na Cidade do Recife, Estado de Pernambuco, região Nordeste do Brasil. A amostragem foi não probabilística, por conveniência e adesão; e, a metodologia utilizada foi a quali-quantitativa, com uso de formulário preenchidos pelo pesquisador, sendo os sujeitos entrevistados de janeiro a março de 2019. A análise de dados seguiu a abordagem qualitativa e quantitativa, por meio da técnica de Tabulação (Prodanov & de Freitas, 2013), que foi utilizada para tratar as perguntas fechadas, e da técnica de Análise de Conteúdo (Bardin, 2016), que foi empregada para tratar o discurso dos sujeitos da pesquisa, agrupando em categorias temáticas. As categorias foram analisadas de modo descritivo, por meio de frequências absoluta e percentual, com uso do MO Excel 2013.

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa, da Universidade de Pernambuco, com CAAE nº.02757618.7.0000.5207 e Parecer nº.3.041.731.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Perfil das pessoas com deficiência visual

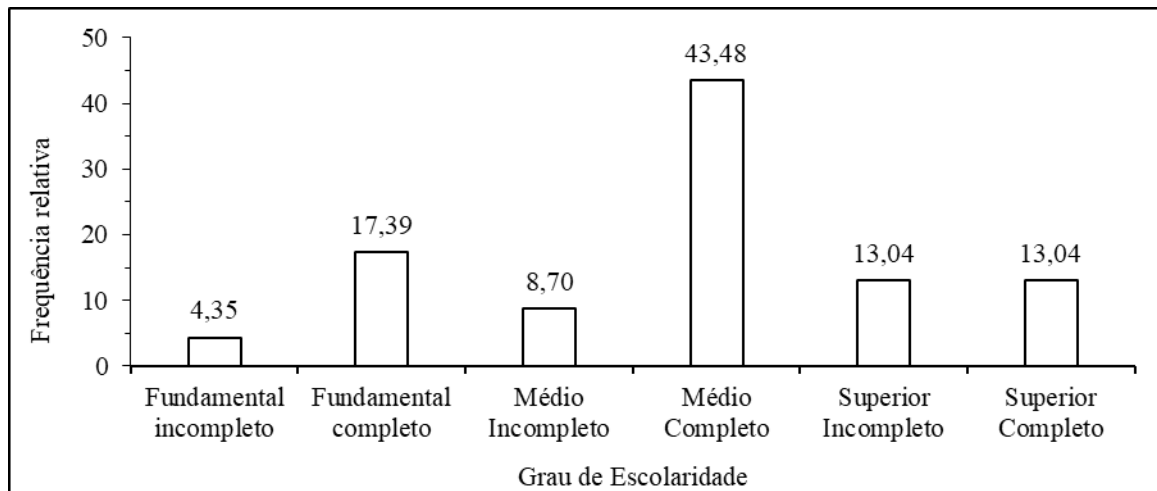
O universo amostral compreendeu 22 pessoas com deficiência visual, sendo oito da Associação Pernambucana de Cegos (APEC) e 14 do Instituto de Cegos Antônio Pessoa de Queiroz.

Com relação ao sexo, a maior representatividade foi de homens (56,52%), enquanto que mulheres representaram 43,48% do universo da pesquisa. Pesquisas como as de Castro et al. (2008), Chun, Hwang, Park e Shin (2012) e De Oliveira et al. (2015) corroboram com os dados encontrados, onde também houve maior predominância do sexo masculino.

Quanto ao grau de escolaridade dos sujeitos da pesquisa, os dados estão demonstrados na Figura 1.

Figura 1 –

Frequência relativa do grau de escolaridade das pessoas com deficiência visual entrevistadas em Recife, no ano de 2019



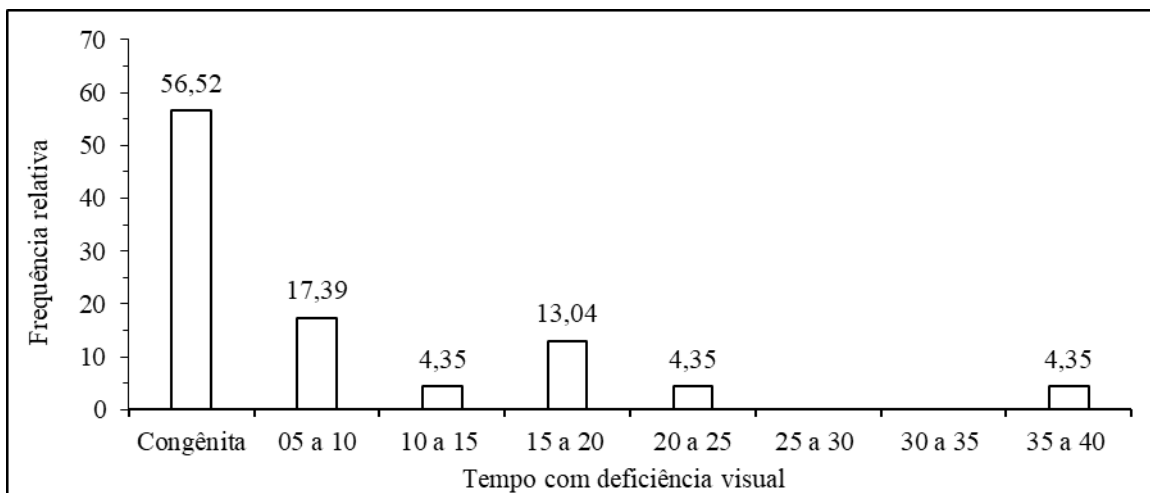
A maior parte dos entrevistados cursou o ensino médio completo (43,48%), seguido dos que cursaram até o ensino fundamental completo (17,39%). Observou-se que a menor frequência foi de sujeitos que não completaram o ensino fundamental (4,35%) (Figura 1).

Os resultados demonstraram um nível mediano de escolaridade, o que segundo De Paula Ferreira e Duarte (2010), indica que a inclusão das pessoas com deficiência visual do ensino fundamental ao ensino superior é um desafio a todos os envolvidos no processo da educação, que vai muito além da acessibilidade arquitetônica.

No que diz respeito à frequência do tempo de experiência como pessoa com deficiência visual, os dados estão apresentados na Figura 2.

Figura 2 –

Frequência relativa do tempo de vivência com a deficiência visual dos entrevistados em Recife, no ano de 2019

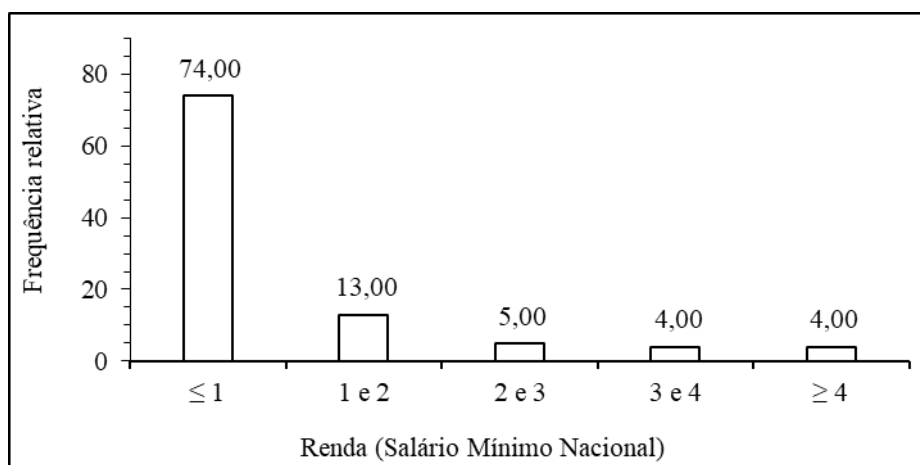


A maioria dos sujeitos entrevistados têm deficiência visual congênita (56,52%). No que se refere à deficiência visual adquirida, a maior representação foi de sujeitos que têm a deficiência visual há mais do que dez anos (26,09%). Destaca-se que quanto à classificação da deficiência visual, a cegueira representou de 69,47%, enquanto que a baixa visão representou 30,43%.

No que se refere à renda familiar dos sujeitos da pesquisa, os dados são apresentados na Figura 3.

Figura 3 –

Frequência relativa da renda familiar das pessoas com deficiência visual entrevistadas em Recife, no ano de 2019



A renda de até um salário-mínimo teve maior frequência (74,00%). As menores frequências foram das rendas familiares que estão entre três e quatro salários-mínimos (4%) e mais do que quatro salários mínimos (4%).

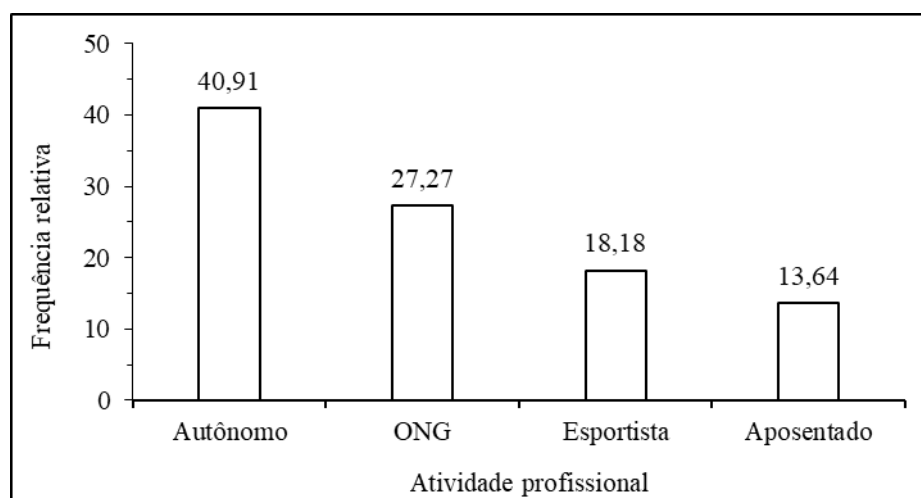
A baixa renda de pessoas com deficiência visual na sociedade é citada em pesquisas acadêmicas (De Carvalho, Lopes, Oliveira & Nunes, 2018; Ziliotto, Oliveira & Burchert, 2019; Vaz, Cintra, Genaro & Haberll, 2018) e estatísticas do Censo (Instituto Brasileiro de Geografia [IBGE], 2001; Brasil, 2010). Dessa forma os dados deste estudo acompanharam o cenário retratado pela Academia e pelo Censo IBGE.

A baixa renda da maioria das pessoas com deficiência visual possivelmente está relacionada à baixa escolaridade. Na sociedade em geral, normalmente, as maiores rendas estão associadas a maiores graus de escolaridade.

Quanto às atividades profissionais dos sujeitos da pesquisa, os dados estão demonstrados na Figura 4.

Figura 4 –

Frequência relativa das atividades profissionais de pessoas com deficiência visual entrevistadas em Recife, no ano de 2019



A atividade autônoma teve maior frequência (40,91%) seguida das atividades profissionais desenvolvidas em ONG's (27,27%). A menor frequência foi de pessoas que estão aposentadas (13,64%).

Com relação aos tipos de trabalho, na categoria autônomo 44,45% são músicos, 33,33% massoterapeutas e 22,22% desenvolvem outras atividades vinculadas ao uso da voz; na categoria ONG, 66,65% são telefonistas, 16,67% ensinam o acesso a tecnologias digitais, e, 16,67% exercem cargo de liderança; e, na categoria esportista, todos são jogadores de goalball, esporte exclusivo para pessoas com deficiência visual

Ressalta-se que 60,00% dos autônomos desenvolvem as suas atividades profissionais nos espaços disponibilizados por ONGs e que 66,67% das pessoas, que são contratadas pelas ONGs, atuam em órgãos governamentais, haja vista a parceria dessas com Institutos e Associações, para a recepção de profissionais com deficiência visual em seus espaços. Neste sentido, observa-se que as ONGs têm importante papel no processo de inclusão. Estudos como os de Ziliotto et al. (2019) e Couto (2019) também demonstram essa importância, que de acordo com Da Rosa e Dutra (2006), é histórica.

Percepção das pessoas com deficiência visual sobre Sustentabilidade – Inclusão no Trabalho

Dentre os 22 entrevistados, oito relacionaram Sustentabilidade com “inclusão no trabalho”. Esses tinham amplitude de idade entre 23 e 58 anos e, a maioria, era mulheres, tinha ensino médio completo, apresentava baixa visão e, em quase sua totalidade, recebiam até um salário mínimo.

Com relação à percepção sobre Sustentabilidade, tema “inclusão no trabalho”, os sujeitos enfatizaram que, para existir sustentabilidade, as empresas devem considerar as potencialidades de cada pessoa.

Sabe-se que a inclusão no emprego é um direito, uma vez que as Empresas, com mais de cem funcionários têm o dever legal, instituído pela Lei nº 8.213/91, de contratar pessoas com deficiência. Contudo, as empresas geralmente não desenvolvem um planejamento de como ocorrerá a contratação desse público, visando somente o cumprimento do dever legal, o que segundo Tanaka e Manzini (2005), potencializa a possibilidade das pessoas vivenciarem diversas barreiras, bem como não viabiliza o desenvolvimento de uma cultura de inclusão empresarial, conforme argumenta Gaspar (2019).

Neste sentido, Fialho, de Melo, Nunes e Gai (2017) orientam que a contratação de pessoas com deficiência deve ser pensada como um projeto de Responsabilidade Social Empresarial, passando a cumprir o papel social desta contratação com ética e responsabilidade. Além disso, Violante e Leite (2011) ressaltam a importância de setores estratégicos, como o de Recursos Humanos, Responsabilidade Social e Departamento de Pessoal terem capacitações para garantir ganhos tangíveis e intangíveis tanto para a empresa quanto para as pessoas com deficiência.

Neste contexto, estudos indicam que a sensibilização e treinamento de pessoas contribuem significativamente para a construção de uma sociedade mais justa, formando agentes do desenvolvimento com vista à uma sociedade mais incluyente (Sachs, 2004; Santos, 2016; Júnior, Santos & Villela, 2017; Souza, Salvagni, Nodari & Rasia 2017).

Com relação à contratação, quatro entrevistados ressaltaram a necessidade das barreiras atitudinais dos empregadores serem trabalhadas, a fim de que o mercado de trabalho contrate pessoas com deficiência visual:

“Você ouve muito que tem uma empresa que está querendo tantos deficientes, ai você vai lá e eles querem um cego que enxergue, que ainda tenha um resíduo visual” (Sujeito 2, 2019).

Além disso, dois entrevistados compartilharam da ideia de que os empregadores não contratam pessoas com deficiência visual em virtude dos custos que teriam com a acessibilidade:

“E assim, é complicado, e eu acho que das deficiências que existem a deficiência visual é a menos aceitável, digamos assim, *pras* empresas. Porque as empresas acham que dá mais trabalho, porque tem que ter a acessibilidade, né? Acham que ele é dificultoso colocar um leitor de tela, adaptações, né? (Sujeito 3, 2019).

As percepções da pouca contratação de pessoas com deficiência visual condizem com os dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (Brasil, 2017), uma vez que apenas 13,00% das pessoas com deficiência visual são contratadas no mercado de trabalho formal.

Os dados da RAIS (Brasil, 2017) demonstram que a deficiência visual, apesar de representar maior frequência em relação às outras deficiências, é a antepenúltima deficiência aceita no mercado de trabalho, a última é a deficiência intelectual.

Diante disto, Pereira e Passerino (2012) relatam que há uma seletividade das deficiências por parte dos empregadores, que de acordo com Ziliotto et al. (2019), isto é decorrente das organizações duvidarem das competências das pessoas com deficiência visual:

“Uma pessoa deficiente visual tem muitas coisas que ela pode desempenhar. Então eu acho que as pessoas deveriam procurar conhecer mais a pessoa com deficiência para ver onde ela se enquadraria *pra* poder oferecer, né? As vagas de emprego, essas coisas. Nós enfrentamos muito preconceito ainda.” (Sujeito 2, 2019).

Neste sentido, Opuszka e de Lima Hartmann (2012) entendem que apesar das pessoas com deficiência terem uma amplitude de leis que garantam seu acesso ao mercado de trabalho, as dificuldades para esse acesso muitas vezes superam os direitos, haja vista as barreiras que as empresas ainda têm com relação às pessoas com deficiência.

Com relação à percepção de que os empregadores não contratam em virtude dos custos com a acessibilidade, conforme Guerreiro, Porto e de Abreu Cardoso (2015), Ponte e da Silva (2015) e De Holanda e Feitosa (2018), há o entendimento de que a acessibilidade atitudinal é um dos maiores desafios para a conquista das outras dimensões da acessibilidade, estando ligada naturalmente a outras dimensões, pois se não tiver uma atitude inclusiva, não facilitará a inclusão do ser com deficiência no mundo.

CONCLUSÕES

No mercado de trabalho para pessoas com deficiência visual, há a predominância de sujeitos que recebem até um salário mínimo, valor associado à baixa escolaridade, e que exercem atividades autônomas. A inclusão dessas pessoas, no mercado de trabalho, vem ocorrendo timidamente e com o auxílio de Entidades Não Governamentais de apoio às pessoas com deficiência visual, sugerindo que se não existisse este aporte, provavelmente as contratações seriam inferiores, tendo em vista as barreiras que o mercado de trabalho ainda apresenta para viabilizar tais contratações e inclusões.

O desconhecimento do que é a deficiência visual gera preconceitos, que são manifestados pela ausência ou minimização da acessibilidade atitudinal dos contratantes, uma vez que não há o reconhecimento de quais papéis laborais a pessoa com deficiência visual pode desenvolver.

Para minimizar esses problemas e incluir as pessoas com deficiência visual, no mercado de trabalho, as empresas, por meio do setor de Responsabilidade Social, poderiam promover o treinamento e a capacitação de equipes estratégicas, por meio de seus funcionários bem como contratar equipes especializadas em executar projetos nessa área, para melhor acolhimento dessas pessoas. Além

disso, o Estado e Entidades Não Governamentais de apoio às pessoas com deficiência visual, poderiam viabilizar cursos de profissionalização e de empreendedorismo, capacitando os mesmos ao mercado de trabalho, deste modo almejando a justa inclusão social a que todos os seres humanos têm direito.

AGRADECIMENTOS

O nosso principal agradecimento é a todos os sujeitos que acreditaram no propósito desta pesquisa e que aceitaram expor suas percepções acerca do tema desenvolvimento sustentável.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

REFERÊNCIAS

- Araujo, C. L. (2014). As vozes da Rio+ 20: inserção dos interesses dos grupos sociais nos resultados da Conferência das Nações Unidas para o desenvolvimento sustentável. *Universidade de Brasília. Brasília*.
- Bardin, L. (2016). *Análise de Conteúdo*. Tradução: Luís Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70.
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (2017). *Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)*.
- Brasil. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência (2012). *Cartilha do Censo 2010: pessoas com deficiência*. Brasília: SDH-PR/SNPD
- Castro, S. S. D., César, C. L. G., Carandina, L., Barros, M. B. A., Alves, M. C. G. P., & Goldbaum, M. (2008). Deficiência visual, auditiva e física: prevalência e fatores associados em estudo de base populacional. *Cadernos de Saúde Pública*, 24, 1773-1782
- Chun, S. M., Hwang, B., Park, J. H., & Shin, H. I. (2012). Implications of sociodemographic factors and health examination rate for people with disabilities. *Archives of physical medicine and rehabilitation*, 93(7), 1161-1166
- Comum, N. F. (1991). Comissão mundial sobre meio ambiente e desenvolvimento. *Rio de Janeiro: FGV*.
- Costa, S., & Ferreira, C. (2006). Diversidade e minorias nos estudos organizacionais brasileiros: presença e lacunas na última década. *ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS*, 4.
- Couto, S. C. (2019). Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Um caso prático de inclusão de pessoas com deficiência visual na sede da Hilti Portugal.
- Da Rosa, E. R., & Dutra, M. C. (2006). *Pessoas Cegas: trabalho, história, educação e organização no Brasil*.

- Da Silva, C. F. F., Fantacini, R. A. F., Galvani, M. D., & Almeida, M. A. (2019). Inclusão da Pessoa Com Deficiência Física no Mercado de Trabalho: Satisfação ou Desprazer?. *Pesquisa e Prática em Educação Inclusiva*, 2(3), 39-50.
- De Carvalho, A. M. F., Lopes, R. E., Oliveira, E. N., & Nunes, J. M. (2018). O suporte social como estratégia de enfrentamento de pessoas com deficiência frente a situações de violência. *Revista de Pesquisa, Cuidado é Fundamental Online*, 10(4), 991-997.
- De Faria, M. D., & dos Santos, J. L. F. (2014). Diretrizes para pesquisas com foco em pessoas com deficiência: um estudo bibliométrico em administração. *Revista Ciências Administrativas ou Journal of Administrative Sciences*, 19(1).
- De Holanda, M. M. B., & Feitosa, G. M. (2018). Inclusão de Pessoas com Deficiência Visual na Universidade. *Revista Educação em Debate*, 40(77).
- De Marco, C. M., & Mezzaroba, O. (2017). O direito humano ao desenvolvimento sustentável: contornos históricos e conceituais. *Veredas do Direito: Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável*, 14(29), 323-349.
- De Oliveira, P. M. P., Mariano, M. R., Pagliuca, L. M. F., da Silva, J. M., de Almeida, P. C., & Oliveira, G. O. B. (2015). Socio-economic profile of people with disabilities: a health impact. *Health*, 7(05), 633
- De Paula Ferreira, N. B., & Duarte, N. (2010). Literatura e educação: uma análise marxista. *Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais*, (13).
- Fialho, C. B., de Melo, A. N., Nunes, A. D. F. P., & Gai, M. J. P. (2017). Inclusão de Pessoas com Deficiência no Ambiente Organizacional: Responsabilidade Social ou Obrigação Legal?. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)| ISSN-e: 2237-1427*, 7(3).
- Freitas, A. L., da Cunha, M. A. M., & Lamas, S. A. (2019). Requalificação da Fazenda Colubandê em São Gonçalo/RJ como atrativo turístico por meio de práticas de ecoturismo e educação ambiental. *Caderno Virtual de Turismo*, 18(3).
- Gadotti, M. (2000). O projeto político-pedagógico da escola na perspectiva de uma educação para a cidadania. *Revista de educação, ciência e cultura. Canoas, Centro Educacional La Salle de Ensino Superior*, 1(2), 33-41.
- Gadotti, M. (2009). Ecopedagogia, pedagogia da terra, pedagogia da sustentabilidade, educação ambiental e educação para a cidadania planetária. *Produção de terceiros sobre Paulo Freire; Série Artigos*.
- Gadotti, M. (2016). Educar para a sustentabilidade-uma contribuição crítica à década da educação para o desenvolvimento sustentável.
- Gaspar, N. M. F. (2019). *Percepção dos empregadores de pessoas com deficiência sobre a inclusão no mercado de trabalho* (Doctoral dissertation).
- Guerreiro, E. M. B. R., Porto, O. J. F., de Abreu Cardoso, J. R., Valentim, E. F., & da Silva, R. C. (2015). Acessibilidade na biblioteca do IFAM: campus Manaus Centro Accessibility in library IFAM/Campus Manaus Downtown (Brazil). *Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina*, 20(2), 321-338.

- Instituto Brasileiro de Geografia. (2001). *Censo demográfico 2000: Características da população e dos domicílios: resultados do universo*. IBGE
- Júnior, R. I., Santos, E. D. S., & Villela, L. E. (2017). Gestão Social: Uma Visão Sob o Manto da Federação Brasileira Pós-1988. *Seminário Internacional sobre Desenvolvimento Regional*.
- Opuszka, P. R., & de Lima Hartmann, M. G. (2012). A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho à luz dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana. *JURIS-Revista da Faculdade de Direito*, 18, 9-30.
- Organização das Nações Unidas (ONU). (2012a). Declaração Final da Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável (Rio+20): O Futuro que Queremos. versão em português: 12 de agosto de 2012.
- Pereira, A. C. C., & Passerino, L. (2012). Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 18(2), 245-264.
- Pereira, A. O. K., Tavares, E. G., & Pereira, H. M. K. (2019) Avaliação de Impacto Ambiental (AIA) e o caráter cumulativo das externalidades negativas: análise da universalidade dos efeitos ambientais transfronteiriços no Direito Internacional do meio ambiente. *Socioambientalismo, consumo e biopolítica*, 12.
- Ponte, A. S., & da Silva, L. C. (2015). A acessibilidade atitudinal e a percepção das pessoas com e sem deficiência/Attitudinal accessibility and the perception of people with and without disabilities. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 23(2).
- Prodanov, C. C., & de Freitas, E. C. (2013). Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico-2ª Edição. Editora Feevale.
- Sachs, I. (2002). *Caminhos para o desenvolvimento sustentável*. Editora Garamond.
- Sachs, I. (2004). *Desenvolvimento: incluyente, sustentável, sustentado*. Rio de Janeiro: Garamond.
- Santos, P. R. N. (2016). A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho baiano: a consolidação do trabalho decente no Estado da Bahia. *Anais*, 1-15.
- Sasaki, R. K. (2007). Nada sobre nós sem nós: da integração à inclusão. *Rev. Nac. Reabil*, 10(57), 8-16.
- Sasaki, R. K. (2009). Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. *Revista Nacional de Reabilitação (Reação)*, São Paulo, Ano XII, 10-16.
- Sen, Amartya Kumar. (2000). *Desenvolvimento como Liberdade*. Tradução Laura Teixeira Motta. Revisão técnica Ricardo Doniselle Mendes. São Paulo: Companhia das Letras.
- Sen, Amartya Kumar. (2002). Democracia como um valor universal: o grande avanço da humanidade no século XX. *Social Democracia Brasileira*, ano 1, n. 1.
- Souza, J. D. M., Salvagni, J., Nodari, C. H., & Rasia, I. C. R. (2017). Inclusão de pessoas com deficiência: das políticas públicas ao preconceito. *Revista Alcance*, 24(1), 022-035.
- Tanaka, E. D. O., & Manzini, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. *Revista brasileira de educação especial*, 11(2), 273-294.
- Vaz, V. C. S., Cintra, E. M. A., Genaro, D. L., & haberll, G. N. (2018). Direitos Humanos da Pessoa Com Deficiência no Brasil: Paradoxo da Conquista de Direitos. *Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social*, 16(1).

- Violante, R. R., & Leite, L. P. (2011). A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14(1), 73-91.
- Werneck-Souza, J., Ferreira, M. C., & Soares, K. J. (2020). Panorama da Produção Brasileira sobre Inserção de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Desafios à Efetiva Inclusão. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 13(1), 1-20.
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2014). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil-2*. AMGH Editora.
- Ziliotto, D. M., Oliveira, K. S., & Burchert, A. (2019). Sem emprego: dificuldades e desafios enfrentados pelos profissionais com deficiência visual. *Boletim Técnico do Senac*, 45(1).