

DESAFIOS DA INCLUSÃO DIGITAL PARA O DEFICIENTE VISUAL NO MERCADO DE TRABALHO

MARCOS, F. F.1; MARTINELLI, L. M. B.2

RESUMO

RESUMO - Este artigo é resultado de uma pesquisa realizada em um banco de grande porte na cidade de Curitiba, a respeito da inclusão digital de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, especificamente aquelas com deficiência visual, apontando quais são as possibilidades de atuação e necessidades das mesmas no mercado de trabalho. Por meio de pesquisa teórica e prática, verificaram-se os *softwares* adaptados que auxiliam no dia a dia da pessoa com necessidades especiais, e leis que auxiliaram esse processo de inclusão. Observou-se que grandes avanços já foram conquistados ao longo dos anos e a pessoa com deficiência conseguiu conquistar seu espaço. Porém, algumas adaptações ainda são necessárias visando melhorar a qualidade de vida e promover a igualdade social.

Palavras-chave: Inclusão Digital. Deficiência Visual. Qualidade de Vida. Igualdade.

Digital inclusion's challenges for visual impaired in labor market

ABSTRACT

ABSTRACT - This article is the result of a survey conducted at a large bank in the city of Curitiba, about the digital inclusion of people with disabilities in the workplace, particularly those with visual impairments, pointing what are the action possibilities and needs of those in the labor market. Through theoretical and practical research, there have adapted the software that assist in day to day person with special needs, and laws that aided this process of inclusion. It was observed that major advances have been achieved over the years and people with disabilities could hold his own. However, some adjustments are still needed to improve the quality of life and promote social equality.

Key words: Digital Inclusion. Visual Impairments. Quality of Life. Equality.

1 INTRODUÇÃO

O mundo globalizado passa por diversas mudanças, sendo possível usar como exemplo as

distâncias que antes eram percorridas em alguns meses, e que atualmente são percorridas em apenas algumas horas, ou instantaneamente. Surge assim, a necessidade de garantir a informação e também que todos sejam incluídos na realidade digital gerada

¹ Graduanda em Bacharelado de Sistemas de Informação pelas Faculdades Integradas Santa Cruz de Curitiba, FARESC, Curitiba, PR (2012).

² Mestre em Educação pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Professora da disciplina de Metodologia do Ensino de Ciências, orientadora do Trabalho de Conclusão de Curso das Faculdades Integradas Santa Cruz de Curitiba, FARESC. C-eletrônico: liliammartinelli@hotmail.com.

pelo elevado desenvolvimento tecnológico característico do mundo globalizado.

Desse modo, a inclusão digital se torna a maneira de garantir a todos o direito à educação, inclusive àqueles que possuem alguma deficiência. No entanto, para isso é importante que os espaços estejam adequados para receber qualquer pessoa. Entre os diferentes tipos de deficiência, a visual parece muito desafiadora no trabalho com a Tecnologia da Informação, em função da necessidade de visualização da tela em todos os procedimentos.

É dessa situação concreta que se nutre a presente pesquisa, cuja situação problema é verificar quais as possibilidades de atuação, bem como quais as necessidades de uma pessoa com deficiência visual no ambiente de trabalho em uma empresa de grande porte.

A partir disso, estabeleceu-se como objetivo investigar o processo de adaptação em termos de *software* para o deficiente visual, e então apontar elementos que facilitem esse processo. Foram estudadas as adaptações já existentes, em termos de *software*, averiguando quais são as devidas necessidades no ambiente de trabalho, conhecendo as etapas do dia a dia, e apontando alguns pontos a serem melhorados ou superados.

O presente artigo visa mostrar como tal processo ocorre em uma empresa de grande porte em Curitiba. Escolheu-se retratar um pequeno fragmento de um banco de grande porte em Curitiba e sua realidade com relação à inclusão digital das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Especificamente, tratou-se das pessoas com deficiência visual, analisando o processo de admissão desses profissionais bem como suas possibilidades de atuação em uma empresa como a analisada.

Os tópicos que serão apresentados serão uma contextualização de globalização e sociedade, leis para inclusão, deficiência visual e atuação no trabalho, *softwares* para deficiência visual, processo de inclusão da pessoa com deficiência numa empresa de grande porte, dados coletados, entrevistas e conclusão.

2 CONTEXTO

O novo ambiente político mundial e a inovação tecnológica têm possibilitado o surgimento da globalização, acompanhado por uma mudança social em sentido amplo.

A globalização, segundo pesquisa de Mnemosyne (2004), é a imposição de uma forma de relação econômica que valoriza a competitividade, o consumo, a informação, e as comunicações de forma rápida e abrangente.

O fenômeno da globalização, segundo Carlos Vilas (1999) “é um conjunto de processos, que vem se desenvolvendo com acelerações e desacelerações ao longo dos últimos cinco séculos”. Tais processos vêm se manifestando de forma mais evidente, tanto no contexto global quanto local, nas duas últimas décadas do século XX e, de modo mais especial ainda, na esfera econômica. Aguiar (2006), nesse sentido, destaca as mudanças repentinas de grande quantidade de dinheiro de um país para o outro, as quedas nas bolsas de valores, as transferências de sedes físicas de grandes empresas de um país para outro em troca de benefícios fiscais, entre outros, como sendo características fortes do processo de globalização.

No entanto, percebe-se claramente que não é só na esfera econômica que tal fenômeno aparece. Beck *apud* Aguiar (2006, p. 3) entende que globalização “significa a experiência cotidiana da ação sem fronteiras nas dimensões da economia, da informação, da ecologia, da técnica, dos conflitos transculturais e da sociedade civil”.

Olhando de forma mais cuidadosa a história do século XX fica evidente o crescimento da tecnologia, a qual, ao mesmo tempo em que facilitou os afazeres do viver humano, também proporcionou competição, afastamento, desequilíbrios tanto para o indivíduo como para a sociedade. Aguiar (2006) destaca a influência dos meios de transmissão da informação na cultura, valores, hábitos, entre outros, nas diferentes regiões do mundo. A mesma autora ainda destaca que toda a população mundial ficou exposta a ideologias diversas, inclusive à cultura da violência por meio dos jogos virtuais e filmes. Nota-se que muitas coisas mudaram em todas as dimensões e como exemplo tem-se a aceitação de diferentes relacionamentos e também novas formas de organização familiar.

Porém, para o presente trabalho convém destacar

o papel relevante da informação na atual sociedade. A comunicação, altamente desenvolvida pela tecnologia, gera informação a todo instante. Por isso, tem-se a necessidade de contato com informações em velocidade e quantidade para produzir conhecimento e acumular capital necessário ao sistema globalizado.

A informação depende de atores que a conceituam, interpretam, contextualizam, distorcendo, omitindo ou difundindo. A confusão dos sentidos, das noções, são reflexos da diversidade na subjetividade, ou da subjetiva diversidade humana. Sem o ator humano, nada se diz, nada se fala, não há interpretações, sentidos, forma, técnica, tecnologia ou ciência (MNEMOSYNE, 2004, p. 383).

A informação é parte da inclusão digital e o acesso a essa informação, que está nos meios digitais, tende a chegar com mais facilidade e rapidez, promovendo uma maior qualidade de vida para as pessoas que a utilizam.

Segundo Augusto de Franco (2008), os avanços técnicos estão possibilitando a existência de um mundo em tempo real.

Quando se inventa um novo hardware ou um novo *software* que permitem que tal ou qual operação seja feita entre grupos humanos é porque essa operação atende ou corresponde a um padrão de comportamento dado pela configuração e pela dinâmica desses grupos, uma possibilidade de vida ou convivência social admissível ou apropriável por eles (FRANCO, 2008, p. 167).

São essas relações sociais que determinam os contornos e as características do campo dentro do qual surge a inovação tecnológica, gerando a necessidade da Inclusão Digital, a qual para acontecer, precisa de três instrumentos básicos que são: computador, acesso à rede e domínio dessas ferramentas, destacando que o cidadão precisa saber o que fazer com essas ferramentas, melhorando suas condições de vida por meio da tecnologia.

No Brasil, segundo pesquisa do Ibope em parceria com a Nielsen Online (2012), a quantidade de pessoas com acesso à grande rede chegou a 83,4 milhões. O Brasil possui cerca de 194 milhões de habitantes, segundo o IBGE, o que revela uma

penetração da web de cerca de 42,4%³. Devido a menos da metade da população ter acesso a esses meios, foram criadas leis para facilitar essa inclusão que serão apresentadas a seguir.

3 AS LEIS PARA A INCLUSÃO

A população brasileira encontra dificuldades para ser incluída digitalmente. Segundo Afonso (2007), devido à diversidade sócio-cultural-econômica, a desigualdade social se torna acentuada por questões políticas, geográficas, culturais e questões de desenvolvimento do país. Porém, cabe ao Estado implantar estratégias para democratizar a informação. As pessoas que possuem algum tipo de deficiência encontram ainda mais obstáculos, pois são de alguma forma discriminadas. É preciso ultrapassar as barreiras sociais, culturais e econômicas e promover a inclusão digital.

O Brasil conta com 46 milhões de pessoas, cerca de 24% da população, com algum tipo de deficiência (mental, motora, visual e auditiva) conforme dados do Censo Demográfico 2010, feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)⁴. Porém, muitas não circulam nas ruas, nas escolas comuns, nos locais de lazer e cultura e muito menos têm acesso ao trabalho. Estar excluído digitalmente pode dificultar o acesso social, a ascensão profissional, a obtenção de um emprego e até mesmo a manutenção do mesmo. Essa falta de acesso democrático às informações acarreta a dificuldade do exercício pleno da cidadania. Devido a esses fatores foram criadas as leis a seguir para tentar estabelecer a igualdade universal.

A Lei Federal nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989⁵, estabelece os direitos básicos das pessoas com deficiência, e a Constituição Federal de 1988, no seu artigo 227, parágrafo 2º, estabelece que a lei disponha normas de construção de logradouros e dos edifícios de uso público e da fabricação de veículos de transportes coletivo, a fim de garantir o acesso adequado às pessoas com deficiência.

A legislação estabeleceu a obrigatoriedade das

³ CONAPSI (Conselho Nacional das Entidades de Provedores de Serviços da Internet). Brasil tem mais de 83,4 milhões de pessoas com acesso à internet. Disponível em: <http://www.conapsi.org.br>. Acesso em: 03 de Nov de 2012.

⁴ IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Censo Demográfico 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 05 out 2012.

empresas, com cem ou mais empregados, preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência, essa reserva de cargos é conhecida como Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº. 8.213/91)⁶.

Como consequência dessa lei, as empresas devem implantar programas de formação profissional, abrindo suas portas a esse grupo social.

Dentre esses programas podemos citar o Programa de Ética e Cidadania, que segundo Ministério da Educação, Secretaria da Educação Básica (2007, p. 7):

Pretende fornecer bases conceituais e metodológicas para que profissionais da educação e membros do Fórum Escolar de Ética e de Cidadania possam estudar e desenvolver projetos acadêmicos sustentados na pluralidade e complexidade da vida cultural, natural e social (MEC, 2007, p. 7).

Observe-se que até então se fala em pessoa com deficiência de um modo geral. No entanto, neste artigo, serão estudadas as pessoas com deficiência visual no ambiente de trabalho, com suas limitações, acessibilidade, *softwares* adaptados, e relatos de suas rotinas para ingressarem nesse meio, e por esse motivo, a seguir serão abordados os aspectos legais referentes a essa deficiência.

4 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A ATUAÇÃO NO TRABALHO

Segundo uma reportagem da Revista Brasileira de Educação Especial (2005)⁷, cujo título é “O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?”, no Brasil, a legislação sobre o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho entrou em vigor há mais de 14 anos.

Por conta de suas próprias limitações, algumas das pessoas com deficiência, não têm acesso a nenhuma experiência que lhe propicie condições para desenvolver habilidades básicas para o exercício do trabalho, principalmente de relacionamento com outras pessoas. Segundo a

reportagem da Revista Brasileira de Educação Especial (2005): “Os resultados indicaram que essas empresas possuíam funcionários com diferentes tipos de deficiência e a sua contratação ocorreu, predominantemente, pela obrigatoriedade da lei”. Ou seja, a força da lei é um fator importante para o desencadear do processo de inclusão digital dessas pessoas.

Por outro lado, Carreira (1996), em seu estudo, constatou que a falta de conhecimento do potencial das pessoas com deficiência, entre outras variáveis, consistia num dos grandes motivos que impediam ou dificultavam a contratação dessa população pelas empresas.

Eliza Dieko Oshiro Tanaka (2007, p. 53), também faz considerações a respeito do mesmo aspecto:

Vários fatores podem ser citados para as dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam no acesso ao mercado de trabalho, desde os de âmbito individual, relacionados aos aspectos pessoais de sua dificuldade, falhas no processo de sua formação profissional, e os de âmbito social (TANAKA, 2007, p. 53),

Nota-se, então, que o acesso ao conhecimento é umas dificuldades apresentadas pela pessoa com deficiência. No entanto, as barreiras físicas também são apresentadas como dificultadoras para a acessibilidade e locomoção aos meios públicos. Ambos os fatores precisam ser prioridade no processo de inclusão digital das pessoas com deficiências.

As dificuldades de acessibilidade são fatores que devem ser enfrentados, pois conforme exigências descritas na Lei Federal nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989, devem estar presentes nas edificações, transportes, habitações, e nos meios urbanos, a fim de garantir a igualdade e o direito de ir e vir de todos.

Os desafios para a inclusão digital são muitos devido às grandes diferenças sociais. E um dos maiores desafios é a educação, pois através dela surgem diversas oportunidades. Porém, no Brasil, segundo o Ministério da Educação (2006)⁸, apesar

⁵ LIMA, Niusarete Margarida de. Acessibilidade. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br>. Acesso: em 01 out 2012.

⁶ PORTAL DO TRABALHO E EMPREGO. Inspeção do Trabalho: Fiscalização do Trabalho. Reserva Legal de Cargos ou Lei de Cotas. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br>. Acesso em: 01 out 2012.

⁷ TANAKA, Eliza Dieko Oshiro Tanaka. MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o mercado de trabalho? .Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso em: 10 de Nov de 2012.

de serem criados programas para educação básica, a permanência dos alunos na escola é um fator que precisa ser melhorado.

Estar incluído na sociedade é condição vital para o desenvolvimento de qualquer cidadão. Segundo Martini (2005)⁹, cabe às esferas de governo promover acesso aos serviços públicos, à informação, e ao controle da implementação das políticas públicas otimizados no mundo da Internet. Promover cidadania é fundamental para incrementar a educação da população brasileira, assegurar a preservação de nossa cultura, iniciar a requalificação profissional de trabalhadores e incentivar a criação de postos de trabalho de maior qualidade.

Devido a esses fatores, torna-se necessário refletir, pesquisar e tomar atitudes para que as pessoas com deficiência sejam incluídas no mercado de trabalho, a fim de desenvolver e aproveitar suas competências e promover seu crescimento pessoal e profissional.

5 DEFICIÊNCIA VISUAL E A ATUAÇÃO NO TRABALHO

Chega-se assim à questão fundamental deste artigo que é a inclusão digital das pessoas com deficiência visual. Em função disso, passa-se a tratar exclusivamente dessa deficiência.

Parte-se do que a lei estabelece e percebe-se que de acordo com o Decreto n.º. 3.298/99 e o Decreto n.º. 5.296/04¹⁰ conceitua-se como deficiência visual: limitação no campo visual, podendo variar de cegueira total à visão subnormal. Nesse caso, ocorre diminuição na percepção de cores e mais dificuldades de adaptação à luz.

Com relação à inclusão dos referidos portadores, o Decreto n.º. 5.296/04¹¹ garante a acessibilidade nos portais e sítios eletrônicos da administração pública

na internet para o uso das pessoas com deficiência visual. Também cabe ao Poder Público o incentivo a oferta de aparelhos de telefonia celular e aparelhos de televisão equipados com recursos sonoros que indiquem todas as operações e funções neles disponíveis no visor. No entanto, existem dificuldades de colocação profissional, enfrentadas principalmente pelos deficientes visuais, pois a maioria dos empregadores, segundo o IBC (Instituto Benjamin Constant)¹², considera que a deficiência afeta todas as funções do indivíduo, recebem dificuldades de integração com o grupo de trabalho, ocorrência de acidentes, e o custo de adaptações e equipamentos especiais.

Ao encontro disso há a ideia de que é necessário que o ambiente de trabalho esteja adequado para receber tais pessoas, de forma que consigam obter as devidas qualificações das quais necessitam. Ao mesmo tempo, a pessoa com deficiência visual necessita de uma estação de trabalho comum, *softwares* adaptados e treinamentos para conseguir aprender a utilizar as ferramentas que necessita para desenvolver seu trabalho.

Tais pensamentos vêm ao encontro do que afirma Paulo Rebelo (2005), “Somente colocar um computador na mão das pessoas ou vendê-lo a um preço menor não é, definitivamente, inclusão digital. É preciso ensiná-las a utilizá-lo em benefício próprio e coletivo.” Neste sentido, as escolas são essenciais à inclusão digital, pois com professores qualificados para o trabalho e equipamentos adequados, é possível auxiliar o aluno com deficiência visual, a ser incluído digitalmente e não somente ser apresentado à informática.

Sendo assim, as empresas devem providenciar a atualização de seus recursos em termos de equipamentos físicos e *softwares*, os quais devem facilitar a atuação do colaborador no desempenho de sua função. A seguir serão apresentados os principais *softwares* necessários para a inclusão de

⁸ MEC (Ministério da Educação). Saberes e Práticas da Inclusão: Recomendações para escolas inclusivas. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br>. Acesso em 11 de Nov de 2012.

⁹ MARTINI, Renato. Inclusão Digital e Inclusão Social. Disponível em: <http://revista.ibict.br>. Acesso em 11 de Nov de 2012.

¹⁰ GURGEL, Maria Aparecida. Pessoas com Deficiência e o Direito ao Concurso Público. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br>. Acesso em 8 de Out 2012.

¹¹ CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL. Organização Federal: Disposições Preliminares. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 1 de out 2012.

¹² NABAIS, Marcia Lopes de Moraes. O Encaminhamento do Deficiente Visual ao Mercado de Trabalho. Disponível em: <http://www.ibc.gov.br>. Acesso em 3 de Out 2012.

uma pessoa com deficiência visual bem como suas características.

5.1 SOFTWARES ADAPTADOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL

Em tempos de alta tecnologia, *softwares* adaptados foram desenvolvidos para auxiliar pessoas com deficiência visual parcial ou completa, a fim de promover sua participação social e favorecer as relações e possibilitar o desenvolvimento de seus potenciais, utilizando ampliadores de tela, recursos de áudio e impressoras em Braille. Segundo Sonza e Santarosa (2004), os *softwares* mais utilizados no Brasil são o Dosvox, o Virtual Vision e o Jaws, que são comercializados em versões em português e funcionam no sistema operacional Windows.

5.1.1 DOSVOX

O programa Dosvox surgiu em 1992 por Marcelo Pimentel – aluno do curso de Informática da UFRJ (Universidade Federal do Rio de Janeiro). O sistema começou a ser desenvolvido em 1993, com o apoio do professor de Computação Gráfica, Antonio Borges, visando facilitar o acesso das pessoas com deficiência visual no universo tecnológico. É um *software* gratuito, disponibilizado na internet, editor simples, com mensagem sonora feita em voz humana gravada. Ele convive bem com programas como: Virtual Vision, Jaws e ampliadores de tela (BORGES, 2010).

Segundo pesquisa do Departamento do Governo Federal Eletrônico (2009)¹³, uma das importantes características desse sistema é que ele foi desenvolvido com tecnologia totalmente nacional, sendo o primeiro sistema comercial a sintetizar vocalmente textos genéricos na língua portuguesa. O sistema Dosvox lê e digitaliza o som em português. Trata-se de um *software* simples para usuários iniciantes, de fácil instalação e utilização.

Dentre suas limitações destaca-se o acesso restrito à Internet, pelo fato de muitas páginas apresentarem figuras não etiquetadas, gráficos, tabelas e *frames*.

5.1.2 VIRTUAL VISION

O *software* Virtual Vision é uma aplicação de síntese de voz, que segundo Eduardo Cunha Pontes (2008, p. 22), é um leitor de telas capaz de informar aos usuários quais os controles ativos, utilizar os aplicativos Office, e navegar pela Internet. Pode ser adaptado em qualquer programa do Windows.

Suas principais características são: navegação simples, permite leitura de textos de forma contínua e com posicionamento automático do cursor na última palavra falada, permite configurações independentes de opções, multi-idíomas, atualização automática do produto pela Internet, e entre outros. (VISION, 2009)¹⁴.

O Virtual Vision, por meio de integração com o IBM ViaVoice, possibilita a instalação e treinamento sem dificuldades. O *software* pode ser adquirido gratuitamente em agências bancárias como: Bradesco e ABN AMRO Real S/A.

5.1.3 JAWS

Segundo informações do Departamento do Governo Federal Eletrônico (2009), o programa Jaws foi desenvolvido pela empresa Freedom Cientific, e distribuído no Brasil pelo Instituto Laramara (SP). Oferece acesso às aplicações mais populares da internet, com tecnologia de sintetizador de voz multilíngue e placa de som do PC, a informação da tela é lida permitindo o acesso a uma larga variedade de aplicações de trabalho, educacionais e de lazer, podendo até enviar informações para linhas Braille, permitindo mais acesso a essa tecnologia.

Segundo pesquisa no Projeto de Acessibilidade

¹³ DEPARTAMENTO DO GOVERNO FEDERAL ELETRÔNICO. E-MAG Leitores de Tela: Descrição e Comparativo. Disponível em: www.governoeletronico.gov.br. Acesso em: 26 de Set 2012.

¹⁴ VISION. Micro Power. Acessibilidade para Deficientes Visuais: Principais Características. Disponível em: <http://www.micropower.com.br/v3/pt/acessibilidade/vv6/caracteristicas.asp>. Acesso em: 15 Out 12.

Virtual (2009)¹⁵, suas principais características são: facilidade na instalação, leitura de algumas aplicações do Sistema Operacional MS-DOS, verbaliza as letras e palavras digitadas, permite trabalhar com correio eletrônico e navegar na Internet, entre outros.

5.1.4 NVDA (NONVISUAL DESKTOP ACCESS)

O NVDA é um leitor de telas para o sistema operacional Windows que suporta os sintetizadores de voz compatíveis e usa uma estrutura modular. É de código aberto, isso significa que qualquer pessoa pode ver o código fonte ou mudá-lo de acordo com suas necessidades.

Suas principais características são: sintetizador de voz gratuito, mensagens e interface em vários idiomas, possibilita ao usuário fazer a leitura de conteúdos em qualquer idioma, Instalador falado, fácil de usar, suporte para aplicativos Java acessíveis, dentre outros¹⁶.

Diante dos dados apresentados acima, pode-se afirmar que existem opções e no ambiente das empresas faz-se necessário que esses *softwares*, adaptações e recursos de acessibilidade sejam criados e desenvolvidos para aproveitar o potencial do indivíduo e facilitar sua adaptação a um ambiente de trabalho adequado, conforme dados do Instituto Benjamin Constant¹⁷. Para isso, profissionais qualificados devem analisar todas as formas de adaptação com intuito de facilitar o processo de aprendizagem, ajustando os recursos às suas devidas necessidades, escolhendo os *softwares* e os recursos mais adequados às necessidades de cada um, buscando estimular e desenvolver suas habilidades explorando os recursos computacionais que atendam a todos os requisitos, incluindo os atuais recursos ópticos, técnicos e ambientais disponíveis no mercado para a inclusão digital.

Com base nas ideias acima, será estudado o caso

do processo de contratação que ocorre em um banco de grande porte em Curitiba.

6 A INCLUSÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL EM UM BANCO DE GRANDE PORTE EM CURITIBA

Um banco em Curitiba foi escolhido para a realização das pesquisas deste artigo, devido ao fato de ser uma empresa de grande porte, e possuir em seu quadro de colaboradores pessoas com deficiência, dentre elas pessoas com deficiência visual. Sua identidade será preservada de acordo com princípios éticos que devem constituir qualquer pesquisa.

Na intranet do grupo deste banco foram encontrados dados sobre grupos de afinidade para as pessoas com deficiência, bem como as adaptações realizadas no ambiente de trabalho, as quais serão descritas a seguir.

O banco criou um grupo específico para pessoas com deficiência em 2006, que por meio do auxílio de colaboradores voluntários, promovem a inclusão de pessoas com deficiência na empresa. Apesar de algumas limitações, a pessoa com deficiência é capaz de realizar inúmeras atividades por intermédio dos recursos disponibilizados pela empresa.

Atendendo à política do banco de estimular a diversidade e oferecer oportunidades iguais e cumprir seu papel social, a ação de inclusão de pessoas com deficiência tem como objetivo promover oportunidades de desenvolvimento, assim como integrá-los à equipe e cultura da empresa. A partir dessa premissa, o profissional com deficiência será recrutado e avaliado dentro dos mesmos padrões que os demais candidatos, obedecendo a legislação em vigor e as normas internas.

A Lei 8.213/91¹⁸ não garante estabilidade no emprego a pessoas com deficiência, porém a

¹⁵ PROJETO DE ACESSIBILIDADE VIRTUAL. LEITORES DE TELA: Descrição e Comparativo Disponível em: <http://www.apadev.org.br>. Acesso em: 19 Out 12.

¹⁶ ULIANA, Cleverson Casarin. MANUAL NVDA: Leitor de Tela - Guia do Usuário. Disponível em: <http://acessibilidadelegal.com>. Acesso em: 19 out. 12.

¹⁷ NABAIS, Marcia Lopes de Moraes. O Encaminhamento do Deficiente Visual ao Mercado de Trabalho. Disponível em: <http://www.ibr.gov.br>. Acesso em 3 de Out 2012.

¹⁸ LIMA, Niusarete Margarida de. Acessibilidade. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br>. Acesso em: 3 out. 2012.

reposição de sua vaga, em caso de desligamento, deverá ser preenchida com outra pessoa com deficiência.

Para facilitar a integração de um novo colaborador, o banco promove um período de adaptação para apresentar seus valores e, em particular, as ferramentas diferenciadas que estarão à sua disposição.

Por exemplo: para utilizar o computador os deficientes visuais precisam de um *software* que lê as telas e, nesse banco eles contam com um sistema chamado Jaws.

Além do sistema e de treinamentos adaptados, o banco realizou modificações estruturais nas unidades em que há colaboradores com deficiência visual, como: piso tátil; catraca especial; padronização da posição do leitor de cartões de acesso; informações em braile (como, por exemplo, a indicação do andar em placas no início do corredor).

A instituição pesquisada utiliza-se de e-learning em alguns treinamentos, que são conteúdos colocados no computador ou Internet, na qual um professor ou instrutor do treinamento se utiliza da Internet como meio de comunicação.

Para viabilizar o acesso da pessoa com deficiência visual aos treinamentos, foram desenvolvidos na instituição dois e-learning, que são compatíveis com o *software* JAWS, destinado para leitura de tela.

6.1 PROCESSO DE SELEÇÃO EM UM BANCO DE GRANDE PORTE EM CURITIBA

O processo de seleção e treinamento dado pelo referido banco, segundo um de seus instrutores de treinamentos internos, é feito pelo padrão normal, ou seja, o candidato somente se inscreve como PCD (Pessoa com Deficiência), e entra pelo programa RH Diversidade. Ao ingressar, recebe um treinamento de aproximadamente três meses, pelo qual recebe remuneração. Após esse período, é oferecido um treinamento específico para a área em que o indivíduo irá atuar.

Para os PCDs visuais, alguns treinamentos não são adaptados, por exemplo, alguns e-learning

muitas vezes não têm acessibilidade, pois contém algumas imagens e estão na linguagem Flash, situações em que o *software* Jaws não consegue fazer a leitura. Para suprir essa necessidade, alguns desses treinamentos são feitos por teleconferência, pois essa foi a melhor maneira encontrada, até então, para que os treinamentos não adaptados pudessem ser realizados com mais agilidade.

O instrutor dá o treinamento presencial da ferramenta Jaws com a qual trabalha. Segundo ele, o treinamento é dividido em três módulos. No primeiro módulo é trabalhado o Jaws básico, no qual são mostrados a interface do Jaws e Windows, os comandos básicos de navegação e acesso à internet. No segundo módulo desenvolve-se o trabalho com o Jaws Office, no qual a pessoa aprende a mexer nas ferramentas do Office (Word, Excel, Power Point, etc.) por meio do Jaws. No terceiro módulo é trabalhado o Jaws para Mainframe, sendo então ensinado o conjunto básico de comandos e informações para se mexer no mainframe por meio do Jaws, como por exemplo, ver informações gerenciais, arquivos, etc.

Os módulos, acima citados, possuem aproximadamente 20 horas cada um, tendo como limite de dez pessoas por turma. O instrutor declara que prefere mais as aulas práticas, pois com os contatos orais, os alunos conseguem fazer suas anotações e têm um maior aproveitamento das aulas. Uma única dificuldade somente que ele pode notar, é que muitas vezes o *software* não está instalado em todas as máquinas, gerando uma perda de aproveitamento da aula, pois precisa buscar a estação de trabalho que esteja adequada para uso.

6.2 DADOS COLETADOS NA REALIDADE EM UM BANCO DE GRANDE PORTE EM CURITIBA

O banco foi selecionado para realização da coleta de dados, devido promover a inclusão de pessoas com deficiência em seu quadro de colaboradores, promovendo a capacitação dos mesmos para o crescimento profissional, e possuindo (especialmente) pessoas com deficiência visual. Dessa forma, a equipe de trabalho pôde contribuir com muitas informações, sem as quais não haveria

possibilidade do desenvolvimento da presente pesquisa.

Para coleta de dados, foram usadas: a observação de uma das autoras, pelo fato de trabalhar no local; entrevistas semi estruturadas com o responsável pelo treinamento dos novos colaboradores, e com colaboradores que fazem parte do grupo de pessoas com deficiência visual.

As questões apresentadas para os entrevistados foram a respeito de seu grau de escolaridade, experiências no mercado de trabalho, *softwares* que utilizam no seu dia-a-dia, e dificuldades que encontram devido sua deficiência. Os resultados serão apresentados a seguir.

6.2.1 Observação

A observação do ambiente de trabalho das pessoas com deficiência visual permitiu perceber que eles necessitam de uma estação de trabalho normal como os demais. O que é indispensável nas adaptações, para seu tipo de deficiência, são os *softwares*, como por exemplo, o Jaws, um leitor de tela, e *software* de lupa, para aqueles que possuem baixa visão. Com relação aos colegas de trabalho, percebeu-se que tomam o devido cuidado, e não deixam obstáculos no caminho que possam atrapalhar a locomoção de seus colegas com deficiência. É perceptível que oferecem o devido apoio para aqueles que, além da bengala, necessitam de alguém para guiá-lo, ou seja, é um ambiente que busca suprir as necessidades de todos com igualdade.

6.2.2 Entrevistas

Para ter uma visão geral a respeito das percepções das pessoas que possuem a deficiência visual, foram realizadas algumas entrevistas. A finalidade das mesmas é conhecer melhor o dia a dia de cada um, criando um perfil com dados como idade, escolaridade, tipo de patologia experiências no ambiente de trabalho, dificuldades encontradas e *softwares* utilizados.

Segundo dados do grupo, criado para pessoas com deficiência (2012), o banco pesquisado possui

no Brasil 1177 colaboradores com algum tipo de deficiência. Entre esses, 139 possuem deficiência visual. Em Curitiba/PR, 54 colaboradores possuem deficiência visual, e entre esses, nove colaboradores estão na agência pesquisada. Desse total de nove, foram entrevistados quatro colaboradores. A seguir pode-se observar o resultado dessas entrevistas:

6.2.2.1 Entrevistado 1

O primeiro entrevistado tem 23 anos, é analista de programas, está concluindo o curso de graduação de Sistemas de Informação, possui uma deficiência visual parcial. Trabalhou, anteriormente, como estagiário numa empresa com desenvolvimento de *softwares*. Trabalha há três anos e três meses no banco pesquisado. No seu dia a dia não necessita de *software* de leitura de tela, mas utiliza o de lupa, e utiliza do próprio sistema Windows para desenvolver suas atividades. Passou por um processo seletivo para pessoas com deficiência, sendo que a empresa, ao contratá-lo, ofereceu um programa de inclusão, com os devidos treinamentos, para poder ingressar na sua equipe de trabalho. Para ele, seu relacionamento com seus colegas de trabalho é muito bom, o crescimento profissional dentro da empresa necessita do esforço de cada um.

6.2.2.2 Entrevistado 2

A segunda entrevistada tem 28 anos, técnica it, pós-graduada, MBI em Gestão Estratégica da Qualidade, possui baixa visão severa, vitreoretinopatia familiar, doença degenerativa da retina, com 10% de visão de um olho. Trabalhou como estagiária na Biblioteca Pública do Paraná, na divisão especial para deficientes visuais, onde utilizou os *softwares* Dosvox e Jaws. Trabalha há três anos e três meses no local pesquisado, sendo que passou por um processo seletivo para pessoas com deficiência, e recebeu os devidos treinamentos para exercer suas atividades. No seu dia a dia necessita do *software* Jaws para realização de suas atividades. De uma maneira geral, ela considera que seu local de trabalho possui uma boa estrutura para se trabalhar, com as devidas adaptações e acessibilidades, com os *softwares* devidamente instalados, com guias nas

escadas, sem objetos que atrapalhem sua locomoção no corredor, bem como colegas dispostos a auxiliá-la, se necessário, pois ela se utiliza de uma bengala para locomoção. As dificuldades que ela encontra em seu ambiente de trabalho estão relacionadas a e-learning's obrigatórios, que vêm na linguagem Flash e o *software* Jaws não consegue ler. E também, quanto à comunicação visual, quando são enviados e-mails somente com imagens, sem texto. Nesse momento ela não se sente confortável, pois necessita da ajuda de outros, e diz que somente seria necessária uma melhoria nesses aspectos.

6.2.2.3 Entrevistado 3

O terceiro entrevistado tem 33 anos, analista trainee, com ensino superior incompleto em Análise de Sistemas, possui fibroplasia. Trabalhou na Agência do Trabalhador, no Sine/PR, no setor de recrutamento e seleção para pessoas com deficiência visual durante três anos. Trabalha na empresa pesquisada há três anos e três meses, prestando suporte a usuários, construções de scripts e validações, suporte para a ferramenta Jaws, na qual possui certificação. Segundo o instrutor de treinamentos da empresa, o *software* Jaws, é o melhor para ser utilizado em um ambiente corporativo, pois é versátil, e permite mudanças de acordo com a necessidade de cada usuário e, por isso, gera um aumento na produtividade do grupo.

Estabelecendo um comparativo entre os *softwares* Dosvox e Jaws, o instrutor, afirma que Dosvox, apesar de ser gratuito, é mais fechado, e não permite conversar com outros programas. Já o *software* Jaws, é uma ferramenta necessária, introduzida ao grupo de trabalho, permitindo mudanças e adaptações necessárias.

Para uma pessoa com deficiência visual ser inserida no mercado de trabalho, segundo o instrutor dessa empresa, é mais fácil do que se imagina, pois não necessita de alteração da estrutura física do local de trabalho, visto que são utilizados os meios físicos já disponíveis. Somente é necessário que o *software* adequado esteja instalado na estação de trabalho.

Por outro lado, o mesmo afirma que a colocação de pessoas com deficiência visual no ambiente de trabalho, ainda se torna difícil, devido à falta de

cultura de algumas empresas que, por medo do desconhecido, acabam não dando a oportunidade à pessoa com deficiência. Então, a taxa de desemprego dessa classe só tende a aumentar devido a essa falta de colocação desses profissionais.

6.2.2.4 Entrevistado 4

O quarto e último entrevistado tem 50 anos, técnico it, com ensino superior incompleto em Análise de Sistemas, possui fibrose no olho esquerdo, e trombose venosa no olho direito. Perdeu a visão aos 25 anos de idade, em um acidente de trabalho. Trabalhou durante oito anos num centro social, dando aulas de informática básica. Trabalha na instituição pesquisada há quatro anos. Passou pelo processo seletivo do programa Unilehu (Universidade Livre para a Eficiência Humana), cujo objetivo principal é mobilizar os três setores da sociedade para a inclusão da pessoa com deficiência, contribuindo com a diversidade no mercado de trabalho. O entrevistado foi aprovado e ingressou na empresa, onde passou três meses em treinamento antes de desenvolver suas atividades.

Suas maiores dificuldades, no início de sua deficiência, foram as questões de mobilidade e leitura em Braille. Necessitou aproximadamente de um ano para ler a primeira palavra em Braille, além de aulas de mobilidade, utilizando a bengala. Já na questão de escrita, teve uma maior facilidade, sendo que em três dias já conseguia escrever em Braille.

Teve contato no início com o *software* Dosvox, depois migrou para o Virtual Vision e atualmente utiliza somente o Jaws, tanto na empresa como em sua casa. Segundo ele, o *software* Virtual Vision é muito parecido com o Jaws, porém não é tão completo. Por isso, a escolha é pelo Jaws, que permite ser adequado conforme suas necessidades.

7 CRUZANDO OS DADOS DA PESQUISA

Por meio da realidade mostrada, percebe-se que as pessoas com deficiência foram conquistando seu espaço ao decorrer do tempo. Devido às leis apresentadas, conseguiram seus direitos para ingressar no mercado de trabalho e, em meio a

desafios enfrentados, conseguiram romper os obstáculos e conquistaram seu espaço.

As pessoas com deficiência necessitam de algumas adaptações no ambiente de trabalho devido às suas necessidades peculiares, dentre as quais se pode destacar a adaptação do piso, impressões em Braille, *softwares* adaptados às suas estações de trabalho e, principalmente, integração e auxílio de seus colegas de trabalho. É perceptível a inteligência e agilidade com que tais colaboradores desenvolvem seu trabalho e como conseguem realizar suas atividades diárias normalmente, promovendo seu crescimento profissional no ambiente de trabalho.

A empresa pesquisada, por ser de grande porte, tem em média 5% dos seus cargos ocupados por pessoas com deficiência, promovendo as devidas adaptações os que necessitam. Os colaboradores percebem essas adaptações facilmente, e em seu ambiente de trabalho encontram tudo o que precisam, tanto para realização do seu trabalho, com os devidos treinamentos, e as adaptações necessárias para se locomoverem normalmente. Com todas essas facilidades, conseguem atuar em diversas atividades dentro da empresa, estando devidamente treinados para as mesmas.

CONCLUSÃO

As pessoas com deficiência, de uma forma geral, encontram dificuldades para ingressarem no mercado de trabalho, devido suas limitações. Mas, percebe-se que existem muitas possibilidades de atuação para a pessoa com deficiência trabalhar em diversas funções em uma empresa.

Por meio da força das leis implantadas, gerou-se também a disponibilidade de empresas para a contratação de pessoas com deficiências visuais, as quais estão conseguindo conquistar seu espaço no mercado de trabalho, crescendo profissionalmente, como qualquer indivíduo tem por direito. Ainda existem muitos aspectos que precisam ser melhorados, em relação às adaptações, pois somente as empresas de grande porte buscam estar adequadas para receber essas pessoas com deficiência, porém nas pequenas empresas falta muito investimento nessa área.

Grandes avanços já foram conquistados para incluir digitalmente essas pessoas com deficiência, mas muito precisa ser melhorado. Quando se trata de uma pessoa com deficiência visual, por exemplo, além das adaptações com softwares, é necessário trabalhar todas as informações que contém imagens, para que eles também consigam fazer sua leitura. Tais constatações sugerem novas pesquisas a serem desenvolvidas na continuidade do presente trabalho.

Destaque-se, também, que são necessárias adaptações nos pisos, escadas, não somente das empresas, mas nas ruas, lugares em geral, visando uma melhor acessibilidade e garantindo, assim, que o indivíduo com deficiência visual consiga se locomover tranquilamente e tenha uma vida normal, com qualidade e igualdade perante os outros. Ou seja, que ele possa exercer sua cidadania em plenitude, o que não inclui apenas os seus direitos, mas também os seus deveres e a importância de contribuir efetivamente para uma sociedade mais justa.

A pessoa com deficiência necessita de oportunidades, não somente aquelas que são promovidas por empresas de grande porte, mas também as de médio e pequeno porte, e de diversos setores, pois a todos é dado o direito de desenvolver suas competências e suas capacidades para atuar no mercado de trabalho, só basta uma oportunidade.

REFERÊNCIAS

AFONSO, C. A. **Políticas públicas e inclusão digital**. Disponível em: CGI.br (Comitê Gestor da Internet no Brasil). Pesquisa sobre o uso das tecnologias da informação e da comunicação. Acesso em: 2 nov. 2012.

AGUIAR, M. A. F. **Psicologia aplicada à administração**: uma abordagem interdisciplinar. São Paulo: Saraiva, 2006.

CONAPSI (Conselho Nacional das Entidades de Provedores de Serviços da Internet). **Brasil tem mais de 83,4 milhões de pessoas com acesso à internet**. Disponível em: <<http://www.conapsi.org.br>>. Acesso em: 3 nov. de 2012.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL. **Organização Federal**: Disposições Preliminares. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 1 out. 2012.

DEPARTAMENTO DO GOVERNO FEDERAL ELETRÔNICO. **E-MAG Leitores de Tela**: Descrição e Comparativo. Disponível em: <<http://www.governoeletronico.gov.br>>. Acesso em: 26 set. 2012.

- GURGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao Concurso Público**. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br>. Acesso em: 8 out. 2012.
- IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Censo demográfico 2010**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 5 out. 2012.
- LIMA, N. M. de. **Acessibilidade**. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br>. Acesso em: 1 out. 2012.
- MARTINI, R. **Inclusão digital e inclusão social**. Disponível em: <http://revista.ibict.br>. Acesso em: 11 nov. 2012.
- MEC (Ministério da Educação). **Saberes e práticas da inclusão: Recomendações para escolas inclusivas**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br>. Acesso em: 11 nov. 2012.
- MNEMOSYNE, T. **Globalização e sociedade da informação: Perspectivas Ético-Políticas**. Disponível em: <http://www.cinform.ufba.br>. Acesso em: 4 nov. 2012.
- NABAIS, M. L. de M. **O encaminhamento do deficiente visual ao mercado de trabalho**. Disponível em: <http://www.abc.gov.br>. Acesso em: 3 out. 2012.
- NUCLEO DE ACESSIBILIDADE VIRTUAL DO IFRS E IFCE. **LEITORES DE TELA: Descrição e Comparativo** Disponível em: <http://www.apadev.org.br>. Acesso em: 19 out. 12.
- PORTAL DO TRABALHO E EMPREGO. **Inspeção do trabalho: fiscalização do trabalho. Reserva Legal de Cargos ou Lei de Cotas**. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br>. Acesso em: 1 out. 2012.
- TANAKA, E. D. O. T. MANZINI, E. J. **O que os empregadores pensam sobre o mercado de trabalho?** Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso em: 10 nov. 2012.
- ULIANA, C. C. MANUAL NVDA: **Leitor de Tela - Guia do Usuário**. Disponível em: <http://acessibilidadelegal.com>. Acesso em: 19 out. 2012.
- VILAS, C. M. **Seis ideias falsas sobre a Globalização**. Estudos de Sociologia, Ano 3, n.6, 1999, p. 21-61.
- VISION. Micro Power. **Acessibilidade para deficientes visuais: principais características**. Disponível em: <http://www.micropower.com.br/v3/pt/acessibilidade/vv6/caracteristicas.asp>. Acesso em: 15 out. 2012.

