

O idoso com deficiência visual e o trabalho: aspectos de risco e proteção

The elderly with visual deficiency and work: risk and protection aspects

Carlos Eduardo Teodoro Vieira¹
Marluce Auxiliadora Borges Glaus Leão²

RESUMO

Na fase de vida da velhice, as transformações morfofuncionais naturais do processo de envelhecimento podem afetar as funções fisiológicas, por exemplo, incorrendo na aquisição de uma deficiência. Por ser a visão o órgão sensorial de maior contato com o mundo, os prejuízos da deficiência visual em relação ao desempenho funcional geralmente se fazem presentes, com a redução da capacidade de trabalho. O objetivo desta pesquisa foi investigar o processo de resiliência em idosos que adquiriram deficiência visual. Trata-se de pesquisa de abordagem qualitativa do tipo exploratória. Os dados foram coletados junto a oito idosos diagnosticados com deficiência visual adquirida. Como instrumento utilizou-se a entrevista semiestruturada e a análise de conteúdo, o que gerou diferentes categorias temáticas. Para esta apresentação, recortou-se a categoria identificada e nomeada como *Vivência da deficiência no trabalho*. Os resultados indicam que o cotidiano desses profissionais idosos, no trabalho, é permeado de aspectos tanto de risco quanto de proteção. Conclui-se que a falta de conhecimento das empresas sobre a deficiência visual, bem como os recursos de acessibilidade, geram inúmeros riscos a esses profissionais, e que a presença de relações interpessoais favoráveis no ambiente de trabalho atuam como aspectos protetores.

Palavras-chave: Trabalho. Deficiência visual. Idosos.

ABSTRACT

In the life stage of old age, the natural morphofunctional transformations of the aging process can affect the physiological functions, for example, by acquiring a disability. Because vision is the sensory organ with the greatest contact with the world, the impairments of visual impairment in relation to functional performance are usually present, with reduced work capacity. The objective of this research was to investigate the resilience process in elderly people who acquired visual impairment. It is a research of qualitative and exploratory type. Data were collected from eight elderly patients diagnosed with acquired visual impairment. The semi-structured

1 Centro de Prevenção e Reabilitação de Deficiência da Visão (PRÓVISÃO)/Organização Nacional de Cegos do Brasil (ONCB).

Mestrado em Desenvolvimento Humano pela Universidade Federal de Taubaté (UNITAU) e Especialista em Educação Especial.

E-mail: carlosevieira@yahoo.com.br.

2 Universidade Federal de Taubaté ((UNITAU)

Doutorado e Mestrado em Ciências Biomédicas/Saúde Mental pela Universidade Estadual de Campinas.

E-mail: mgleao08@gmail.com.

interview and content analysis was used as instrument, which generated several thematic categories. He was cut for presentation here, the category identified and named as Workplace Disability Experience. The results indicate that the daily life of these elderly professionals at work is permeated with aspects of risk and protection. It is concluded that the lack of knowledge of the companies about visual impairment, such as the accessibility features, generate numerous risks for these professionals and that the presence of favorable interpersonal relationships in the work environment act as protective aspects.

Keywords: Work. Visual impairment. Elderly.

1. Introdução

Os declínios gradativos das funções orgânicas no envelhecimento alteram, conseqüentemente, a *expertise* do indivíduo no desempenho de suas tarefas cotidianas e profissionais. No que tange ao trabalho, a ideologia relacionada à deficiência presente na sociedade tem profundo impacto no ingresso ou na retenção dos profissionais nesses ambientes.

Nos últimos 50 anos, os conceitos relacionados à velhice reportavam-se à doença e não às boas condições de saúde (NERI, 2013). Com o avanço dos estudos da Psicologia, Sociologia e o aumento da expectativa de vida, a senescência assumiu outra perspectiva.

Ao mesmo tempo que se delineavam essas novas tendências teóricas e de pesquisa, transcorriam imbricados os fatos da história social da velhice e a história das ideias em Gerontologia. O aumento da população idosa trouxe a perspectiva de mais gastos para as sociedades, que reagiram divulgando novas teorias e intervenções sobre as possibilidades de envelhecimento saudável, ativo e produtivo [...] (NERI, 2013, p. 22-23).

Tal ideia é corroborada por Couto et al. (2006, p. 319), ao afirmar que o idoso “é constantemente desafiado a manter e renovar sua vida de maneira significativa e produtiva”. No entanto, diferentes formas de discriminação ainda perseveram, pois os “preconceitos e estereótipos resultam de falsas crenças a respeito da competência e da produtividade dos idosos” (NERI, 2007, p. 37). Esse fato gera equívocos sobre as potencialidades desse idoso, ideias de incapacidade e dependência. Lembramos que o Estatuto do Idoso, em seu art. 27, “proíbe a discriminação ao idoso, independentemente da idade, em qualquer ambiente de trabalho, tendo esse direito à preferência em concursos públicos e na posse de vagas” (BRASIL, 2013).

O indivíduo que já tinha uma rotina de trabalho e adquiriu uma deficiência, fatalmente exigirá mais de seu processo de resiliência para lidar com as perdas no âmbito econômico, além da perda de funções biológicas utilizadas até então no *modus operandi* do trabalho que realizava. Desse modo, fica mais sujeito à reestruturação de novas ocupações ou até mesmo à aposentadoria antecipada.

É fato que o trabalho assume grande importância na vida do indivíduo, com implicações diretas sobre ele e suas diferentes relações sociais. Com a atuação profissional enfatiza-se o processo transformador do ser humano, sustentado por sua força orgânica, à medida que o engajamento em ocupações significativas reflete-se em boa saúde, equilíbrio pessoal e ocupacional. O trabalho ainda é visto como uma ferramenta que se constitui de redes de relações sociais, trocas afetivas e econômicas; base da vida cotidiana dos indivíduos.

Com relação à questão do trabalho para os profissionais com deficiência, a Lei de Cotas – Lei nº 8.213, art. 93 (BRASIL, 1991) –, garante os direitos desses indivíduos ao mercado de trabalho. Em uma empresa cujo quadro de funcionários possui mais de 100 colaboradores, de 2% a 5% de suas vagas devem ser destinadas às pessoas com deficiência. Como ilustrado, a seguir, inúmeros países designam cotas para empregos a pessoas com deficiência, tanto em setores públicos quanto privados; caso os empregadores não alcancem as cotas determinadas, sofrem multas (RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA, 2012).

				
A Lei de Promoção do Emprego para Deficiência, de 1998, fixa o percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56.	A Lei nº 66/97 ratificou o art. 4º do Decreto Real nº 1.451/83, o qual assegura o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos.	O Código do Trabalho Francês, em seu art. L323-1, reserva 6% dos postos de trabalho em empresas com mais de 20 empregados.	A lei alemã estabelece para as empresas com mais de 16 empregados uma cota de 6%, incentivando uma contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência.	A empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos.

Figura 1: A Lei de Cotas pelo mundo

Fonte: Adaptado de I. Social (2009).

A saída repentina do indivíduo da atividade profissional, por conta da aquisição de uma deficiência, gera mudanças e situações adversas. Por evento crítico, Andraus et al. (2007, p. 575) se referem como aquelas

situações relevantes, observadas e relatadas pelos sujeitos entrevistados, podendo ser positivos ou negativos em função de suas consequências. Para cada incidente crítico identificaram-se situações, comportamentos e consequências.

O processo de desenvolvimento envolve mudanças de papéis e ambientes durante o ciclo vital, reativando-se as chamadas transições ecológicas; estas transições interferem, geralmente, de forma negativa na vida do indivíduo (BRONFENBRENNER, 2002). Este autor discute a transição ecológica como perdas e mudanças de papéis no decorrer do ciclo vital. Na relação entre a aquisição de deficiência pelo indivíduo e os recursos adaptativos disponíveis no trabalho, o ambiente pode ser um mediador de influências positivas ou não, conforme a reciprocidade estabelecida entre ambos.

Na deficiência, a sucessão de eventos torna-se mais eminente no campo do trabalho, principalmente quando não ocorre uma readequação da função. O planejamento e a execução das atividades podem sofrer alterações de acordo com o grau de comprometimento, o que gera baixa produtividade e perda do senso de autoeficácia. O poder de decisão e o potencial de resiliência são fatores influenciados pelo senso de autoeficácia (NERI, 2014). Neste aspecto, Carvalho (2010, p. 46) exemplifica:

A pessoa com deficiência sabe de sua capacidade e que a deficiência pode colocar limitações para realizar determinadas atividades, mas também sabe que isto não implica deixar de realizar toda e qualquer atividade. A pessoa com deficiência tem condições de escolher uma tarefa e de realizá-la com consciência e participação ativa se estimulada, educada e treinada para tal.

Assim, na fase da velhice, os fatores de risco são maiores e tudo indica que a resiliência cumpre o importante papel de facilitador no enfrentamento das dificuldades físicas, psicológicas e sociais, que geralmente ocorrem em vários âmbitos da vida, uma vez que “para identificar a resiliência é necessário que exista adaptação positiva” (INFANTE, 2005, p. 27).

Segundo Polleto e Koller (2006, p. 31), os fatores de risco indicam eventos negativos que ocorrem no ciclo de vida e “quando presentes no contexto aumentam a

probabilidade do indivíduo apresentar problemas físicos, psicológicos e sociais". No entanto, as variações particulares no percurso de vida irão determinar se "a experiência será estressora ou protetora" (YUNES; SZYMANANSKI, 2001, p. 39).

Nesse caso, entra em cena o processo de resiliência enquanto potencial próprio do indivíduo, à medida que reativa suas capacidades de enfrentamento perante situações adversas, como no caso dos déficits visuais. O indivíduo ampliará sua percepção frente às novas situações, exigindo elaboração, planejamento e comportamento ativo no seu cotidiano. Segundo Chaves (2011, p. 42),

a resiliência representa a capacidade concreta das pessoas de superação das situações críticas, mas também de utilizá-las em seus processos de desenvolvimento pessoal, sem se deixarem afetar negativamente, capitalizando as forças negativas de forma construtiva.

A relevância científica desse tema visa o incremento dos estudos no meio acadêmico no que se refere aos assuntos sobre a deficiência visual e o fenômeno do envelhecimento humano. Justifica-se ainda que a premissa foi estudar a capacidade do idoso com deficiência visual de se construir e reconstruir perante a adversidade, dificuldade ou problemas relacionados à atividade ocupacional.

Mediante as questões apresentadas, realizou-se uma pesquisa cujo objetivo foi investigar o processo de resiliência de idosos que adquiriram deficiência visual. Este texto apresenta os fatores de risco e de proteção vivenciados por eles em relação à questão do trabalho.

2. Método

Realizou-se uma pesquisa qualitativa, do tipo exploratória, aprovada segundo o Parecer nº 1.398.712, emitido pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté (CEP-UNITAU).

Os dados foram coletados junto a oito idosos com faixa etária entre 60 e 70 anos, de ambos os sexos, diagnosticados com deficiência visual adquirida, apresentando perda total ou parcial da visão. Todos frequentavam o Centro de Prevenção e Reabilitação de Deficiência da Visão (PRÓVISÃO), localizado na cidade de São José dos Campos, região metropolitana do Vale do Paraíba Paulista.

O critério de escolha da amostra foi o de acessibilidade aos sujeitos, trabalhando-se com amostragem não probabilística, ou seja, “tem como característica principal não fazer uso de formas aleatórias de seleção; torna-se impossível a aplicação de formas estatísticas para cálculo” (MAROTTI et al., 2008, p. 188), restando ao pesquisador selecionar os sujeitos para a pesquisa.

Para a pesquisa, utilizou-se um formulário e a entrevista semiestruturada como instrumentos. Os relatos foram submetidos à análise de conteúdo, segundo orientações de Bardin (2011), e discutidos à luz da literatura científica disponível.

A análise descrita por Bardin (2011) remete aos mecanismos de comunicação, de um lado a mensagem (significação e código) e o seu suporte ou canal; de outro, o emissor e o receptor como polos de interferência. Assim, a análise de conteúdo tem sido abordada e compreendida sob a ótica de diferentes técnicas de análise, conforme o foco da pesquisa, entrevista proposta e informações apresentadas pelos participantes.

Todas as informações foram registradas em mídia digital (entrevistas e leitura do TCLE) e serão mantidas sob a guarda do pesquisador por um período de cinco anos, sendo inutilizadas após esse período. As entrevistas foram gravadas em mídia digital, individualmente, com duração média de 25 minutos de gravação, no período de fevereiro a abril de 2016, e transcritas de forma fidedigna. Para proteger a identidade dos participantes, os nomes dos idosos foram substituídos por nomes fictícios, bem como os de seus familiares e médicos quando mencionados nas entrevistas e/ou transcrições, com exceção do nome do pesquisador.

3. Resultados e discussão

De forma sintética, o perfil dos oito participantes abrange: quatro homens e quatro mulheres; em relação ao estado civil, cinco são casados, dois viúvos e, em um prontuário, o campo da situação conjugal não foi preenchido; a escolaridade dos participantes variou entre o ensino fundamental incompleto e o ensino superior completo; o período em que os idosos se encontram em reabilitação na instituição é entre dois e cinco anos; apenas um participante apresentou deficiência auditiva associada à

deficiência visual; e todos os idosos atuaram profissionalmente entre 25 e 30 anos, nos quais 80% dos indivíduos no setor privado e 20% no setor público.

A análise de conteúdo gerou as seguintes categorias temáticas: Envelhecimento e deficiência; Descoberta da deficiência visual; O papel da família na relação com a pessoa com deficiência; Deficiência e convivência social; Estratégias de enfrentamento. Neste artigo, apresentamos apenas a nomeada como *Vivência da deficiência visual no trabalho*.

Preliminarmente, lembramos que ao longo da história, o universo do trabalho do deficiente passou por algumas fases: exclusão, segregação, integração e inclusão, sendo considerado “uma forma de exploração que deveria ser condenada por lei” (SASSAKI, 2002, p. 62). Atualmente, essas pessoas ainda sofrem exclusão por ausência de recursos como reabilitação “física e profissional, escolaridade, meios de transporte, apoio das próprias famílias e qualificação profissional” (SASSAKI, 2002, p. 62).

Na fase segregacionista, a característica predominante era um “sentimento paternalista”, utilizando-se das potencialidades e habilidades das pessoas com deficiência, sem um registro das empresas como objetivo de obtenção de “lucro fácil” em decorrência da “mão de obra barata” (SASSAKI, 2002, p. 63).

No que tange à integração, discute-se a falta de oportunidades a maiores funções no desenvolvimento do trabalho, seja por falta de acessibilidade ou pela própria desinformação da empresa quanto à deficiência. Na inclusão, observam-se movimentos em prol da pessoa com deficiência, sobretudo no desenvolvimento de projetos.

No Brasil, um projeto elaborado por Rodrigo Hubner Mendes é, provavelmente, o primeiro no país sobre a inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho. O projeto, com duração de 11 meses, foi financiado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e realizado por Mendes na condição de aluno do Curso de Administração de Empresas, da Fundação Getúlio Vargas, em São Paulo (SASSAKI, 2002, p. 63).

Com a ampliação de cursos superiores no país, aumentaram as possibilidades de ocupação para a pessoa com deficiência, assim como para a empresa.

Uma empresa inclusiva é, então, aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamen-

tais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão etc. (SASSAKI, 2002, p. 65).

Contudo, mesmo na vigência de leis que asseguram os direitos da pessoa com deficiência, o diálogo e o esclarecimento a respeito da deficiência são sempre necessários para o empregado e o profissional que pleiteia uma oportunidade de trabalho. A empresa deve se conscientizar da capacidade desse profissional e do comprometimento visual apresentado, ou seja, compreender a cegueira e a baixa visão para uma adequada retenção do seu potencial no trabalho, além de disponibilizar recursos acessíveis para tal.

Cabe citar os critérios que fornecem segurança à empresa e para o profissional com deficiência – como a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, regulamentada pelo Decreto nº 5296/2004 (BRASIL, 2000) –, além de normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, a partir da Norma Brasileira de Acessibilidade a Edificações, Mobiliários, Espaços e Equipamentos Urbanos (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 2004), que disponibiliza diferentes meios de acesso à deficiência física, auditiva, intelectual e visual.

As tecnologias de assistência também são recursos facilitadores no processo inclusivo, pois maximizaram a independência e a participação do indivíduo com deficiência (RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA, 2012). Deve-se priorizar o desenho universal usufruído por indivíduos com ou sem deficiência (e não o acessível para o atendimento às diversas necessidades), diferentemente do desenho acessível, que pode ter o caráter estigmatizador por contemplar somente as necessidades das pessoas com deficiência (SASSAKI, 2002).

Lembramos também que a desinformação sobre a cegueira ou a baixa visão para a empresa contratante pode fomentar barreiras atitudinais ou arquitetônicas, o que dificulta o livre acesso à sua função. Assim, o pensamento relacionado à crença de que a pessoa com deficiência

[...] não irá corresponder ao ritmo imposto pela produtividade, pode acabar gerando antagonismos quanto à absorção dessa mão de obra pelas empresas (TANAKA; MANZINI, 2005, p. 275).

Dessa forma, discute-se a seguir os fatores que prejudicam a inserção e a retenção desse profissional no mercado de trabalho.

3.1 Fatores de risco – influência na retenção profissional

O que é considerado risco se existem leis “protetivas” que certificam os direitos e os valores dos profissionais com deficiência no mercado de trabalho? Ainda há um histórico excludente, discriminatório, que sedimenta a incapacidade e dificulta a contratação dos profissionais com deficiência?

São vários os questionamentos que o mercado de trabalho ainda mantém quando se trata de pessoa com deficiência. Leão e Silva (2012, p. 160) assinalam a dinâmica de interferências que ocorrem nesse contexto:

[...] a demanda das organizações de trabalho para contratação de trabalhadores com deficiência, mesmo que seja para atender aos dispositivos legais, não é diferente de qualquer outro tipo de pessoa, ou seja, acompanhada por conflitos de interesses entre trabalhadores e contratantes, representando um desafio para as políticas de gestão [...] dadas às barreiras impostas pelo ambiente social, a utilização de equipamentos diversos nem sempre configura uma situação fácil de ser discutida e redimensionada.

Entretanto, as políticas de gestão devem se preocupar com a garantia de condições necessárias de acessibilidade física e social ao deficiente, que visem a atuação desse trabalhador, de forma a cumprir com suas obrigações legais como servidor. A falta de acesso, conceitos distorcidos sobre a deficiência, discriminação e a superproteção nas leis trabalhistas são geralmente enfrentadas (RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA, 2012, p. 248).

Para a pessoa com deficiência visual, a informação no ambiente de trabalho torna-se fator principal e imprescindível para a sua inclusão e autonomia. Já a desinformação assume um fator de risco, físico e social, por privá-lo da execução de suas atividades e limitar as oportunidades de desenvolver-se no trabalho e ampliar seu convívio social.

Na deficiência visual, por exemplo, a pessoa não irá apresentar, necessariamente, um “defeito” ocular aparente, pois varia conforme a etiologia oftalmológica e o grau de comprometimento. Por outro lado, a própria pessoa com deficiência pode ter uma visão errônea sobre a sua deficiência e de seu convívio social, de acordo com conceitos atribuídos a desinformação.

Outra questão a ser discutida é a superproteção presente nas leis trabalhistas. Tais aspectos repercutem como uma medida protetiva, uma vez que resguarda os direitos desse trabalhador de executar suas funções como qualquer outro cidadão. Entretanto, também suscita uma ideia de improdutividade por se tornarem mais caros na contratação (RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA, 2012, p. 248).

Nos depoimentos a seguir, observou-se a forma como cada entrevistado enfrentou o evento da deficiência durante a sua atividade ocupacional, identificando aspectos de risco e influências desfavoráveis no ambiente de acesso às suas atividades, constatando-se aqui que “os fatores ambientais ou contextuais funcionam como barreiras ou como facilitadores em relação à funcionalidade” (NERI, 2014, p. 111).

No relato de Mônica, a seguir, nota-se o despreparo e o desconhecimento da informação, tanto em nível pessoal da depoente quanto no aparato de seu ambiente de trabalho – a escola; a falta de acessibilidade e recursos para o desenvolvimento da tarefa mediante a ocorrência do evento crítico.

[Mônica]: Eu cheguei a trabalhar sem enxergar porque não consegui a licença [...]. As minhas crianças eu falava [pausa seguida de choro] elas também, a diretora, a orientadora, não se tinha muito que fazer né! Então, quando era pra fazer planilha e essas coisas todas, eu fazia o rascunho, que eu não precisava de ler o que eu tava escrevendo e passava pra elas; e também a aula eu conseguia dar e manter a turma toda, eu dava aulas há muitos anos né, mas aquele ano eu não sei o aproveitamento das crianças, eu não conseguia corrigir trabalho, não conseguia nada, eu fazia tudo oralmente... no começo foi assim [nesse momento começa a rir].

Outra questão apresentada por Mônica se remete à angústia gerada pelo rompimento de sua ocupação em função da deficiência e da aposentadoria antecipada: “Eu já estava pra me aposentar! Com certeza que me podou muito [...]”.

O impacto na vida profissional após a deficiência visual dificultou a orientação espacial e o desempenho funcional de suas atividades, como é possível constatar no relato de Guilhermina:

[...] com a deficiência mudou, mudou muito! Porque a patroa, eu já não fazia o serviço direito né? Assim, a limpeza né, eu trabalhava no escritório, mas às vezes já não colocava o negócio no lugar que estava, já era o contrário! Mas a “muié” não mandou embora por causa disso né [...].

Dentre as inúmeras dificuldades enfrentadas por esses idosos, observou-se que a convivência com a deficiência tornou-se uma questão desafiadora no desempenho profissional. A progressão da patologia oftalmológica passa a ser um risco quando não há meios acessíveis para a continuidade da função, como nos depoimentos a seguir:

[Enrico]: [...] com a progressiva perda da visão eu ia tendo cada vez mais dificuldades em exercer minha profissão, que era técnico em equipamentos de som eletrônicos. Então, vai se perdendo o foco da visão e a gente vai tendo problemas pra consertar os equipamentos.

[Arthur]: [...] trabalhei com elevadores [...] e quando chegou perto do ano de noventa e oito, eu tava nesses elevadores e eu fui obrigado a sair, porque não dava, tava meio difícil, porque tinha que subir em alturas muito altas, e eu não tava me adaptando naquilo, entrando noventa e oito já começou a dar o probleminha.

Desse modo, a falta de capacidade em se adaptar ao ambiente de trabalho, além da dificuldade de exercer a sua função, leva a uma diminuição dos recursos financeiros do trabalhador com deficiência. Por outro lado, também há meios que auxiliam a pessoa com deficiência visual a assumir sua ocupação com o suporte de amigos e dispositivos de adaptação nos ambientes.

3.2 Aspectos de proteção na vivência com o trabalho

[Enrico]: Eu tinha sempre companheiros de trabalho, que são meus amigos até hoje, e que acabavam trocando aqueles componentes mais críticos no meu lugar; eu apontava, eu encontrava, apontava e eles trocavam pra mim [nesse momento realiza com as mãos o movimento de apontar sobre a mesa]

[...] Até que eu fui obrigado realmente a parar [...] Nem pra mim mesmo! Então, não tinha lupa, não tinha claridade, não tinha nada que fizesse com que eu tocasse isso em frente.

O depoimento de Enrico revela a influência do ciclo de amizades como um elemento facilitador para uma adaptação positiva à atividade de trabalho. O suporte social dos amigos proporcionou a ideia da valorização do seu conhecimento, sua *expertise* técnica. Mas a busca por recursos adaptativos o sustentou apenas por algum tempo no trabalho, pois a cegueira já havia se instalado.

As relações percebidas nos relatos mostram que a interação social presente no campo do trabalho é inevitável, pois esse espaço é de grande relevância para a constituição das relações e para o fortalecimento identitário (LANCMAN, 2007). A conformação dessa identidade a partir da deficiência resulta da qualidade e quantidade de convivência social estabelecida no interior dos contextos de formação. No relato da Mônica evidencia-se o recurso adaptativo como facilitador para desempenhar a sua função, uma vez que a deficiência visual não foi empecilho para a realização das atividades que trazem satisfação pessoal.

[Mônica]: [...] eu gostava muito de ler, de fazer trabalhos, de escrever... gostava de mais de ler. A coisa mais difícil nesse mundo, pra mim, foi me desfazer dos meus livros [breve pausa seguida de choro]. [...] quando eu me desfiz dos meus livros é como [breve pausa], é realmente um pedaço da minha vida que se foi. Eu doeï meus livros! Aquele dia foi terrivelmente doloroso, mas hoje eu sobrevivo... quando eu quero ler um livro, eu trago aqui na Gráfica [aponta em direção ao prédio] e eles traduzem pra mim em MP3 e assim eu vou levando... vou levando. Me adaptei e estou bem, sabe?

Observamos que os meios adaptativos e/ou as tecnologias existentes são elementos importantes que enriquecem o processo de resiliência. Além disso, verificamos a presença da resiliência no (re)estabelecimento dos vínculos com o convívio social com os alunos. Se antes era um ambiente de risco – a partir da deficiência visual tornou-se um ambiente protetor –, como conta Laís:

[...] a partir do que eu adquiri, até os meus alunos são hoje meus amigos; aqueles alunos que diziam que eu era uma velha ranzinza, hoje eles... “Porque que a senhora não era assim antes?” [...] eu falei: “Porque eu não tinha convivido e aprendido com a diferença”. A diferença faz com que a gente veja as pessoas de outra forma.

Notamos também que uma situação de vulnerabilidade – como a perda de um ente querido –, não impediu Guilhermina de desejar e de buscar oportunidades; pelo contrário, a necessidade financeira e sua motivação por independência possibilitaram enfrentamentos na vida e no trabalho, como ela relata a seguir:

[Guilhermina]: Desde novinha que eu fui criada com outra pessoa, e aí a pessoa morreu; precisei ir trabalhar na casa dos parentes da pessoa [...]. Quando eu completei 18 anos, eu fui trabalhar com gente estranha pra mim poder ter meu dinheiro né, porque eu não queria morar com o meu pai [...]. Eu tinha que me virar sozinha, mas graças a Deus sempre trabalhei em casa de gente rica, nunca mexi em nada, as pessoas sempre gostava de mim, era bem honesta; eu até hoje eu sou muito honesta [...].

A empregabilidade assume um papel construtivo para o deficiente por estimular e possibilitar o desenvolvimento de suas potencialidades e capacidades, integrando-o a uma maior participação social, não só como cidadão que exerce os seus direitos, mas como indivíduo que possui identidade. Vale dizer que leis como a nº 13.146, de 6 de julho de 2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015) –, não só ratifica os direitos da pessoa com deficiência, mas enfatiza a importância da conscientização social como desenvolvimento igualitário e o exercício pleno de seus direitos como cidadão nas diferentes estruturas social, cultural e econômico.

4. Considerações finais

Ao longo do seu ciclo vital, o indivíduo é suscetível a eventos desejáveis e indesejáveis, sendo a deficiência um fator de impacto que acarreta transformações físicas, emocionais, econômicas e sociais. Na velhice, entretanto, os indivíduos estão mais vulneráveis a diferentes fatores de risco e de proteção, sendo o trabalho – para os idosos com deficiência visual –, uma forma de enfrentar essa nova realidade.

Como o Brasil apresenta um aumento crescente da população idosa, é preciso estudar a deficiência visual aliada ao envelhecimento, um fator limitante na vida cotidiana dessa população que ocasiona impactos na sua funcionalidade, mobilidade, autocuidado, atividades domésticas, dentre outras.

Os resultados dessa pesquisa apontaram que a perda do papel ocupacional sobressaiu como elemento de risco; a saída antecipada do trabalho impactou diretamente as relações estabelecidas nos contextos de formação dos entrevistados, influenciando o senso de autoeficácia no desempenho de suas atividades cotidianas. Destacamos que a escassez de conhecimentos sobre a deficiência visual e suas potencialidades por parte das empresas – bem como a superproteção dos demais colaboradores no ambiente de trabalho –, são fatores prejudiciais à autonomia e independência desse indivíduo.

Por outro lado, os dispositivos legais – bem como os recursos de tecnologia assistiva –, são ferramentas que se configuraram como aspectos protetores, sem garantir, no entanto, o acesso ao mercado de trabalho e a retenção desse profissional. Há também outros fatores que minimizaram esse acesso, como a falta de qualificação profissional e social, além das condições estruturais, funcionais e sociais no ambiente de trabalho.

As relações estabelecidas com o trabalho proporcionaram compreender as experiências vivenciadas – como os aspectos de risco e de proteção –, facilitando o processo de adaptação na convivência com a deficiência visual. Sob este aspecto, o suporte social emergiu como elemento de grande influência na adaptabilidade positiva e no convívio com as limitações de papéis ocupacionais antes desempenhados. O ambiente como aspecto de influência evidenciou-se como um gerador de riscos, principalmente ao se discutir a falta de acessibilidade.

Ressaltamos que o processo de resiliência, na velhice, é um forte articulador entre as situações adversas e a manutenção da capacidade funcional do indivíduo, determinando sua adaptação positiva às funções ocupacionais e, conseqüentemente, seu desenvolvimento humano.

REFERÊNCIAS

ANDRAUS, L. M. S. et al. Incidentes críticos segundo os familiares de crianças hospitalizadas. *Revista de Enfermagem UERJ*, Rio de Janeiro, v. 15, n. 4, p. 574-579, 2007. Disponível em: <<http://www.facenf.uerj.br/v15n4/v15n4a16.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2015.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 9050: *Acessibilidades portadoras de deficiências à edificação, espaço mobiliário e equipamentos urbanos*. Rio de Janeiro, 2004.

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

BRASIL. Lei nº 10.741, de 1 de outubro de 2003. *Legislação sobre o Idoso (Estatuto do Idoso) e legislação correlata*. Brasília: Edições Câmara, 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm>. Acesso em: 15 jan. 2017.

_____. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. *Lei Brasileira de Inclusão*. Brasília, DF, jul 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 1 jan. 2017.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/42/1991/8213.html>>. Acesso em: 5 jan. 2017.

_____. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília. Disponível em: <https://www.presidencia.gov.br/ccivil_03/Leis/L10098.htm>. Acesso em: 1 jan. 2017.

BRONFENBRENNER, U. *A ecologia do desenvolvimento humano: experimentos naturais e planejados*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2002.

CARVALHO, K. M. Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá, 2010.

CHAVES, A. L. G. L. Resiliência e formação de professores em busca de integridade. Recife: Universitária UFPE, 2011.

COUTO, M. C. P. P.; KOLLER, S. H.; NOVO, R. F. Resiliência no envelhecimento: risco e proteção. In: FALCÃO, D. V. S.; DIAS, C. M. S. B. *Maturidade e velhice: pesquisas e intervenções psicológicas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

INFANTE, F. A. Resiliência como processo: uma revisão da literatura recente. In: MELILLO, A. et al. *Resiliência: descobrindo as próprias fortalezas*. Porto Alegre: Artmed, 2005.

I. SOCIAL. Soluções em Inclusão Social. *A cota em outros países*. Disponível em: <<http://isocial.com.br/legislacao-cota-em-outros-paises.php>>. Acesso em: 20 dez. 2016.

LANCMAN, S. Psicodinâmica do Trabalho. In: CAVALCANTI, A.; GALVÃO, C. *Terapia Ocupacional: fundamentação & prática*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2007.

LEÃO, M. A. B. G.; SILVA, L. S. Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da psicodinâmica do trabalho. *Revista Brasileira Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 37, n. 125, p. 159-169, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000100019>. Acesso em: 1 jan. 2017.

MAROTTI, J. et al. Amostragem em pesquisa clínica: tamanho da amostragem. *Revista de Odontologia da Universidade de São Paulo*, v. 20, n. 2, p. 186-194, 2008. Disponível em: <[http://arquivos.cruzeirosuleducacional.edu.br/principal/old/revista_odontologia/pdf/maio_agosto_2008/Unicid_20\(2_12\)_2008.pdf](http://arquivos.cruzeirosuleducacional.edu.br/principal/old/revista_odontologia/pdf/maio_agosto_2008/Unicid_20(2_12)_2008.pdf)>. Acesso em: 7 set. 2015.

NERI, A. L. et al. Quedas, senso de autoeficácia para quedas e fragilidade. In: -_____. *Fragilidade e qualidade de vida na velhice*. Campinas: Alínea, 2013.

_____. *Palavras-chave em Gerontologia*. Campinas: Alínea, 2014.

_____. Capacidade funcional. In: _____. *Palavras-chave em Gerontologia*. Campinas: Alínea, 2014.

_____. et al. *Idosos no Brasil: vivências, desafios e expectativas na terceira idade*. In: ALVES, A. M. *Os idosos, as redes de relações sociais e as relações familiares*. São Paulo: SESC, 2007.

POLLETO, M.; KOLLER, S. H. Resiliência: uma perspectiva conceitual e histórica. In: DELL'AGLIO, D. D.; KOLLER, S. H.; YUNES, M.A.M. (Org.). *Resiliência e Psicologia positiva interfaces do risco à proteção*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA. São Paulo: SEDPcD, 2012. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/RELATORIO_MUNDIAL_COMPLETO.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2016.

SASSAKI, R. K. A inclusão no mercado de trabalho. In: _____. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 4. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2002.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

YUNES, M. A. M.; SZYMANSKI, H. Resiliência: noção, conceitos afins e considerações críticas. In: TAVARES, J. *Resiliência e educação*. São Paulo: Cortez, 2001.

Recebido em: 24.1.2018

Reformulado em: 19.4.2018

Aprovado em: 2.5.2018