



---

## **Os cegos são eles: Inquietações de uma deficiente visual para inserir-se em um mercado de trabalho pouco inclusivo**

**Área de concentração:** MBA em Gestão Estratégica de Pessoas.

**Marília Ribeiro Lopes.** Graduada em Farmácia-Bioquímica, Especialista em Plantas Medicinais – Uso, manejo e Manipulação; Pós-graduada em MBA em Gestão de Varejo Farmacêutico; Pós-graduada em MBA em Gestão Estratégica de Pessoas. Curvelo. Minas Gerais. 2018. E-mail: lopes\_marili@hotmail.com

**Sirley Aparecida Araújo Dias.** Assistente Social. Especialização em Consultoria Organizacional e Gestão de Recursos Humanos. Mestrado em Engenharia de Produção. Doutorado em Educação. Belo Horizonte. Minas Gerais. 2018. E-mail: sirley.fae.ufmg@gmail.com

---

### **Introdução**

No ano de 2004, aos 17 anos, Lila comemorava o segundo lugar geral no vestibular para Farmácia-Bioquímica. Seus pais, inseguros, ainda ponderavam sobre a independência e autonomia da filha para morar em uma cidade distante de seus cuidados – preocupação comum entre todos os pais e mães zelosos.

Lila e as pessoas que a conhecia, não tinham dúvidas de seu iminente sucesso profissional, não fosse um detalhe: ela tem visão subnormal. Por definição médica, ela possui apenas 10% de uma visão normal em ambos os olhos, mesmo depois de todos os procedimentos clínicos, cirúrgicos e correção com óculos comuns disponíveis.

Agora, Graduada e pós-graduada, depois de sucessivos processos de recrutamento e seleção em empresas privadas no ramo de varejo farmacêutico, ela percebeu que os obstáculos para conquistar o mercado de trabalho superam o “não enxergar” e reflete:

- Cegos são todos eles.

Hoje, Lila irá participar de mais um desses enfadonhos testes. E ela está exausta da proteção excessiva de recrutadores, alheios à sua capacidade; das ferramentas pseudoinclusivas e do discurso hipócrita de integração social de um RH despreparado e devaneador. Ela sente que sua capacidade e produtividade são subestimadas em função

de sua deficiência. Enquanto aguarda ser chamada para a entrevista, Lila reflete: *Como eu posso ajudar as empresas a promoverem uma inclusão real, efetiva, sustentável e satisfatória aos deficientes?*

### **Contextualizando**

Era uma típica tarde quente de verão em Coração de Jesus – município localizado na região norte de Minas Gerais. Maria, grávida de poucos meses, fazia compras na única mercearia da pequena cidade. Ela planejava preparar o jantar para seu esposo que iria chegar logo mais do trabalho na zona rural. Eram recém-casados e Maria estava ansiosa para lhe fazer uma surpresa.

Seu coração estava cheio de esperanças e preocupações. Em 1986, o Brasil passava por um período de instabilidade política e econômica – o dinheiro e os recursos eram escassos. Em contrapartida, os dois jovens tinham muita determinação e força de vontade para trabalhar e prover o conforto necessário à família que acabaram de formar.

Maria escolhia cuidadosamente os ingredientes do jantar daquela noite. Os cruzeiros haviam sido substituídos recentemente pelos cruzados, o que demandava muita atenção e desconfiança por parte de qualquer consumidor. Em meio às distrações das compras e de seus pensamentos, Maria surpreende-se com o impacto de sua barriga em uma das correntes que delimitavam o espaço dos carrinhos de compra.

Atônita, ela larga toda a mercadoria no corredor da mercearia e corre em direção à casa de amigos que residiam nas proximidades. Ela pede para usar o sanitário e é prontamente recebida com a natural cordialidade intrínseca dos moradores do pequeno município.

Seu temor provou-se verdadeiro: Maria estava com um sangramento vaginal. A dedução de todos à sua volta foi a mais provável – ela perdeu o bebê. Bravamente, Maria retomou as forças e voltou para casa. Naquela noite ainda haveria o jantar que planejava. Em seu âmago, apesar do sangramento, ela sabia que a filha ainda estava viva.

Em 20 de julho de 1986 nasceu Lila, a filha de Maria. O orgulho, celebração e euforia dos pais eram fragmentados em diversas outras emoções: preocupação, tristeza, culpa, angústia, insegurança e ansiedade. Lila nasceu com uma deficiência nos olhos – posteriormente diagnosticada como uma má-formação congênita de sua pupila e cristalino, provenientes da ameaça de aborto que Maria sofreu naquela tarde na mercearia.

Foi um grande impacto. A família e os amigos entendiam deficiência como algo que traria sofrimento, desconforto, constrangimento, além do grande investimento de tempo e dinheiro necessários. Os recursos médicos disponíveis não poderiam prever como seria de fato a visão e o desenvolvimento de Lila. Era tudo completamente novo e assustador para aquele jovem casal.

O choque inicial deu espaço para a confiança na capacidade que tinham de cuidar daquela criança. Os pais entenderam desde cedo que eram responsáveis pelo desenvolvimento de estratégias de superação das limitações visuais de Lila. Essa postura foi de fundamental importância para sua construção cognitiva e autoconfiança.

A deficiência visual de Lila criou uma peculiar configuração de sua personalidade, originou forças, ressignificou uma aparente debilidade em fonte de aptidão – uma vantagem. Sob o estímulo cognitivo, intelectual, cultural e criativo de seus pais, Lila cresceu acreditando que era uma criança diferente porque possuía “superpoderes”.

Seus interesses na infância foram fortemente influenciados por seu avô, um farmacêutico que dedicava horas de sua vida à arte, literatura, ciência e música. Ele usava óculos de lentes bem grossas, assim como os de Lila. E ela adorava passar as tardes em seu escritório e ter a atenção daquele adulto tão especial: *“Vovô usava lentes e lupas para ver o mundo, assim como eu”*.

Ao longo dos anos, a família de Lila mudou-se para outras cidades mais desenvolvidas e com melhores recursos. Ela estudou em boas escolas e teve uma infância e adolescência compatíveis com as de uma jovem normal.

Aos 17 anos, iniciou a faculdade de Farmácia-Bioquímica. Lila destacou-se em sua turma, tornando-se monitora das disciplinas mais temidas por seus colegas: Química Analítica Qualitativa e Quantitativa. Ministrava aulas particulares para ganhar algum dinheiro que a tornasse um pouco menos dependente da ajuda financeira de seus pais.

No sexto período de curso, conseguiu uma bolsa de iniciação científica do CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico) na Embrapa Café. Aluna dedicada, ela foi aprovada com louvor em seu TCC, pelo pioneirismo de seu objeto de pesquisa.

O desejo de independência e autonomia é latejante em sua personalidade. Os médicos especialistas em visão subnormal que acompanhavam seu caso admiravam-se com a destreza e desenvoltura de Lila no ambiente, incompatíveis com sua acuidade visual. Ela

consegue fazer quase tudo o que uma pessoa com visão normal pode fazer e afirma, com orgulho, sua atividade preferida: sair e viajar sozinha.

A saber de suas limitações: ela não reconhece as pessoas que não são de seu convívio próximo. Ela também não pode dirigir. Guarda com carinho e determinação um ensinamento de sua madrinha Odete, que também não dirige em função da baixa visão: *“Lila, a gente não dirige, e, por isso, precisamos trabalhar para ter dinheiro suficiente para pagarmos um motorista para nos levar onde a gente quiser ir”*.

Convivendo com tantos personagens fortes e influenciadores em sua vida, Lila foi criteriosamente preparada para saber contornar qualquer dificuldade proveniente de sua deficiência. Ela se sente grata e compreende o quanto o meio em que cresceu foi fator decisivo para se tornar uma deficiente empoderada.

Para sua surpresa, o maior desafio que Lila encontrou na vida foi uma colocação no mercado de trabalho após a graduação. Ela está absolutamente convicta de sua capacidade de exercer a profissão de farmacêutica. O problema é convencer os recrutadores de que sua deficiência é um detalhe que não interferiria na execução de suas funções. Lila já participou de diversos processos seletivos em empresas privadas para a vaga de Farmacêutica. Ela concorre com candidatos não deficientes e tenta compensar sua desvantagem dedicando-se impecavelmente à qualidade técnica nas provas e entrevistas.

Lila nunca viu em nenhuma empresa uma vaga de Farmacêutico(a) destinada a deficientes. As vagas que as empresas usualmente disponibilizam para cumprir a obrigação legal da “Lei de Cotas” são para exercer funções simbólicas, que não exigem formação acadêmica e pagam um salário mínimo. Ela não vê problema em concorrer com candidatos não deficientes à vaga de Farmacêutico(a), desde que os recrutadores não subestimem sua capacidade de forma discriminatória por sua baixa visão.

Poucas vezes ela recebeu um retorno sobre sua não aprovação no processo de recrutamento, mas coleciona justificativas pouco lógicas: “Você não tem o perfil para trabalhar aqui na Drogaria X”; “Optamos por um farmacêutico masculino por questões de segurança na loja”; “Escolhemos um candidato com habilidade para ler prescrições médicas”; “Não escolhemos você porque acreditamos que você tem perfil para ir estudar mais em outra cidade e ficará pouco tempo com a gente”. *“Como assim?! As Empresas utilizam critérios tão subjetivos e pouco transparentes em suas avaliações que, por vezes, chego a pensar que posso ter sido vítima de preconceito”*.

As empresas a tratam com cuidados excessivos ou a subestimam. Lila acredita que as ações de promoção de inclusão das empresas que conhece cumprem a função de *marketing* social apenas, deixando seu principal objetivo em segundo plano: integrar e fazer o deficiente sentir-se útil de verdade. *“As empresas precisam deixar de perceber o deficiente como um fardo, um inútil ou uma obrigação legal. Eu não quero assistencialismo, tampouco piedade ou cobrir cotas. Eu quero poder exercer plenamente a profissão para a qual me preparei e contribuir com meu trabalho para melhorar o desempenho das Empresas”*.

Hoje, Lila aguarda em uma sala de espera a sua chamada para a próxima entrevista. Desapontada, ela reflete sobre o despreparo das empresas para lidarem com deficientes produtivos como ela. Em meio aos pensamentos de indignação, as lembranças frustradas de sua não aprovação em processos seletivos anteriores, todo o seu empenho e investimento em aprimoramento profissional, Lila ilumina-se: *Como eu posso ajudar as empresas a promoverem uma inclusão real, efetiva, sustentável e satisfatória aos deficientes?*

## **Resumo**

Lila é uma deficiente visual graduada e pós-graduada em Farmácia Bioquímica. Após sucessivos processos de recrutamento e seleção em empresas privadas no ramo de varejo farmacêutico, ela percebeu que os obstáculos para conquistar o mercado de trabalho superam o “não enxergar”: da proteção excessiva de recrutadores, alheios à sua capacidade, passando pelas ferramentas pseudoinclusivas, e até o discurso hipócrita de integração social de um RH despreparado e devaneador. Lila percebe que sua capacidade e produtividade são subestimadas em função de sua deficiência. Este estudo de caso propõe uma reflexão sobre o contexto atual do deficiente no mercado de trabalho, bem como as ferramentas e condutas de inclusão e integração das empresas, sob a perspectiva de uma deficiente visual.

**Palavras-chave:** Gestão da Deficiência. Gestão da Diversidade. Integração de Deficientes no Mercado de Trabalho. Recrutamento e Seleção de Deficientes.