

Impactos da Pandemia de COVID-19: Desafios e Expectativas de Pessoas com Deficiência Visual no Mercado de Trabalho

Impacts of the COVID-19 Pandemic: Challenges and Expectations of People with Visual Impairment in the Labor Market

Santiago Afonso Balsanulfo

Mestre em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Rio de Janeiro
Contador – Instituto Benjamin Constant
AV. Pasteur, 250 – sl. 250, Urca – Rio de Janeiro/RJ, CEP: 22.290-902
ORCID – <https://orcid.org/0000-0002-8557-8551>
E-mail: san.contabeis@gmail.com

Monica Zaidan Gomes

Doutora em Administração de Empresas pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro
Professora Associada – Universidade Federal do Rio de Janeiro
AV. Pasteur, 250 – sl. 251, Urca – Rio de Janeiro/RJ, CEP: 22.290-902
ORCID – <https://orcid.org/0000-0003-1688-2418>
E-mail: mrossi@facc.ufrj.br

José Ricardo Maia de Siqueira

Doutor em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Rio de Janeiro
Professor Associado – Universidade Federal Fluminense e
Universidade Federal do Rio de Janeiro
AV. Pasteur, 250 – sl. 251, Urca – Rio de Janeiro/RJ, CEP: 22.290-902
ORCID – <https://orcid.org/0000-0001-5219-6621>
E-mail: ricardomaia1011@gmail.com

José Augusto Veiga da Costa Marques

Doutor em Administração de Empresas – Fundação Getúlio Vargas São Paulo
Professor Titular – Universidade Federal do Rio de Janeiro
AV. Pasteur, 250 – sl. 251, Urca – Rio de Janeiro/RJ, CEP: 22.290-902
ORCID – <https://orcid.org/0000-0002-8673-961X>
E-mail: joselaura@uol.com.br

Resumo

O mercado de trabalho passou por uma crise nos níveis de empregabilidade em razão da pandemia de COVID-19, com efeitos significativos no desenvolvimento econômico dos países. Dentre os grupos de trabalhadores impactados, aparecem as pessoas com deficiência visual (PcD), cujos riscos são mais elevados pelo reconhecimento tátil no contato com possíveis objetos e aproximação com pessoas contaminadas. A presente pesquisa busca expor o impacto da pandemia no dia a dia e nas rotinas de trabalho das PcD visuais que atuam na área contábil-financeira. Foram feitas 15 entrevistas semiestruturadas com profissionais com baixa visão, cegueira e visão monocular. Os entrevistados acharam positivo o *home office*, pois houve aumento na qualidade de vida e no tempo para ficar com seus familiares, mas também relataram pontos negativos, como o afastamento social dos colegas, o aumento de carga de trabalho, a dificuldade para fazer atividades físicas e de reabilitação, medo, estresse, ansiedade e outros problemas psicológicos. O estudo contribui para a literatura por descrever como a pandemia

Submetido em 30/09/2024 e aceito em 17/12/2024 por Marcelo Álvaro da Silva Macedo após o processo de Double Blind Review

afetou as práticas organizacionais e o ambiente de trabalho para PcD visuais. A contribuição prática é fornecer informações sobre as percepções dos profissionais que podem servir de base para a reformulação dos processos organizacionais e de políticas públicas. A contribuição social é auxiliar a romper com crenças, atitudes e comportamentos desfavoráveis à inclusão das PcD visuais na sociedade, em especial no mercado de trabalho contábil-financeiro, por meio do combate a desinformação e ao preconceito.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência (PcD); Pandemia de COVID-19; Deficiência Visual; Impactos.

Abstract

The labor market has experienced a crisis in employment levels due to the COVID-19 pandemic, with significant effects on the economic development of countries. Among the groups of workers impacted are people with visual disabilities (PwD), whose risks are higher due to tactile recognition when in contact with possible objects and proximity to infected people. This research seeks to expose the impact of the pandemic on the daily lives and work routines of visually impaired people who work in the accounting and financial area. Fifteen semi-structured interviews were carried out with professionals with low vision, blindness and monocular vision. The interviewees found home office to be positive, as it improved their quality of life and gave them time to spend with their families, but they also reported negative aspects, such as social distancing from colleagues, increased workload, difficulty in performing physical and rehabilitation activities, fear, stress, anxiety and other psychological problems. The study contributes to the literature by describing how the pandemic affected organizational practices and the work environment for visually impaired people. The practical contribution is to provide information on professionals' perceptions that can serve as a basis for reformulating organizational processes and public policies. The social contribution is to help break with beliefs, attitudes and behaviors that are unfavorable to the inclusion of visually impaired people in society, especially in the accounting-financial job market, by combating misinformation and prejudice.

Keywords: People with Disabilities (PwD); COVID-19 Pandemic; Visual Impairment; Impacts.

1 Introdução

No final de 2019 uma ameaça global à saúde da população, a COVID-19, começou a aparecer e, em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a COVID-19 uma pandemia (ONU News, 2020). Não obstante, no final de 2020, a pandemia continuava trazendo prejuízos às vidas das pessoas e a seus meios de subsistência ao redor do mundo. A COVID-19 foi apontada, por relatórios de bancos de desenvolvimento, jornais e artigos, como tendo um potencial catalisador para gerar um novo ambiente urbano “e um novo normal” (Martel, 2021).

Esse “novo e melhor normal”, implica passar menos tempo em ambientes tradicionais de escritório. Contudo, grande parte dessas expectativas acerca de trabalhos futuros, pré ou pós-COVID-19, não mencionam as pessoas com deficiência (PcD) (Martel, 2021).

O acesso ao trabalho é uma das muitas áreas em que a pandemia causou efeitos devastadores na vida dos grupos marginalizados. A exclusão do emprego é, sem dúvida, uma das barreiras mais críticas. A título de exemplo, metade de todas as reclamações à comissão Canadense de Direitos Humanos são provenientes de PcD e muitas estão vinculadas ao mercado de trabalho (Maroto et al., 2021).

Organizações de PcD e ativistas efetuaram estudos com seus integrantes e revelaram impactos desproporcionais da pandemia de COVID-19 na comunidade desses grupos. Por

exemplo, a *Glasgow Disability Alliance* entrou em contato com mais de 5.000 pessoas nos primeiros meses da pandemia, a fim de realizar um levantamento sobre o bem-estar dessas pessoas (Shakespeare et al., 2022). As barreiras e desigualdades vivenciadas pelas PcD as fazem ser menos capazes de responder aos obstáculos que a pandemia de COVID-19 lhes impôs (Shakespeare et al., 2021).

Especificamente sobre as PcD visuais, segundo Senjam (2020), elas são mais propensas a serem infectadas pela COVID-19 do que pessoas sem deficiência visual, ou seja, cerca de 253 milhões de pessoas ao redor do mundo têm maiores riscos de contrair a COVID-19, das quais mais de dois terços vivem em países de baixa renda.

A Classificação Internacional de Doenças (CID-11) refere-se à deficiência visual como perdas na visão que impactam na capacidade da pessoa de realizar atividades da vida diária, tais como: leitura, orientação e mobilidade (World Health Organization [WHO], 2019).

A legislação brasileira, através da portaria nº 3.128 de 2008, define pessoa com baixa visão ou visão subnormal, quando a acuidade visual corrigida no melhor olho é menor do que 0,3 e maior ou igual a 0,05, ou seu campo visual é menor do que 20° no melhor olho com correção. Já a pessoa com cegueira é categorizada assim quando sua acuidade visual está abaixo de 0,05, ou o campo visual é menor do que 10° (Oliveira et al., 2017).

Estudos recentes demonstram que pessoas com deficiência visual podem atuar em diversas profissões, tais como: advogado, administrador, assistente administrativo, analista de orçamento e financeiro, assessor jurídico, contador, especialista tributário, desenvolvedor de software, entre outras profissões (Sathyasseelan, 2016; Argyropoulos, & Papadimitiou, 2019).

Todavia, profissionais que atuam na área contábil-financeira enfrentam desafios para superar diversas barreiras, em especial as atitudinais (Duff et al., 2007; Duff, & Ferguson, 2011a). Duff, e Ferguson (2011a) identificaram que mesmo a PcD com inúmeras qualificações tem uma grande dificuldade em conseguir trabalho, pois há uma enorme resistência na contratação de PcD para áreas profissionais. Complementarmente, Sprague et al. (2020) reconhecem que trabalhadores de grupos marginalizados foram afetados de forma desproporcional pela pandemia.

De acordo com a releitura dos dados do Censo Demográfico de 2010, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), havia mais de 12,7 milhões de brasileiros, cerca de 6,7% da população, com algum tipo de deficiência, ao passo que dentre elas a deficiência visual é a mais presente, perfazendo cerca de 3,4% da população total (IBGE, 2018). Esses percentuais sustentam a oportunidade e a importância de estudos a respeito dos desafios enfrentados por pessoas com deficiência visual, em especial no contexto laboral durante a pandemia de COVID-19.

Em vista do contexto apresentado inerente às PcD, surgem os seguintes questionamentos:

- Qual o impacto da pandemia de COVID-19 no dia a dia das pessoas com deficiência visual?
- O que mudou na rotina de trabalho das pessoas com deficiência visual por causa da pandemia?
- Depois que a pandemia passar, como as pessoas com deficiência visual acham que serão suas rotinas de trabalho?

A presente pesquisa busca expor o impacto da pandemia de COVID-19 tanto no dia a dia, quanto na rotina de trabalho das PcD visuais, assim como revelar quais são suas perspectivas acerca de suas rotinas de trabalho após a pandemia de COVID-19. Esta pesquisa justifica-se em razão da percepção de que as PcD visuais tendem a ser mais propensas a se infectar com o vírus e foram mais afetadas pela pandemia (Senjam, 2020). Ademais, estudos sobre os impactos da COVID-19 em pessoas com deficiência visual são raros tanto em países

desenvolvidos quanto em desenvolvimento (Lamichhane & Aryal, 2024; Kim & Sutharson, 2023).

2 Referencial Teórico

2.1 O Mercado de Trabalho para as Pessoas com deficiência Visual

Segundo Assis e Carvalho-Freitas (2014), o processo de inclusão é o conjunto de ações tanto individuais quanto em coletividade, com o objetivo de equacionar problemas, procurar soluções e encontrar a igualdade de oportunidades para todos. A inclusão e a gestão das pessoas com deficiência vêm ganhando destaque nas pesquisas, devido ao fato de ser uma das mudanças importantes que estão acontecendo no âmbito organizacional (Carvalho-Maia & Carvalho-Freitas, 2015).

No Brasil, a reserva de vagas no mercado de trabalho para PcD na iniciativa privada foi criada por meio da lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, que estabeleceu um percentual que oscila entre 2 – 5% para trabalhadores com deficiência, em empresas com 100 ou mais colaboradores (Lei n.º 8.213, 1991). Outros instrumentos jurídicos, como a Constituição Federal de 1988, traz em seu escopo artigos que abordam reserva de percentual de cargos e empregos para as PcD, estipula critérios para sua admissão, assim como proíbe qualquer discriminação referente a salário. No que lhe concerne, o decreto 3.298/99 assegura o direito ao trabalho às PcD (Sena, 2015). Por sua vez, a lei 8.112, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, assegura que 20% das vagas ofertadas em concursos públicos são reservadas para PcD (Lei 8.112, 1990).

O principal marco do ordenamento jurídico brasileiro foi a publicação da lei n.º 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI). A LBI estabelece em seu artigo 37 que:

Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (Lei n.º 13.146, 2015).

Segundo Assis e Carvalho (2014), numa pesquisa apresentada pelo Instituto Ethos, no ano de 2010, apenas 1,5% do quadro de trabalhadores eram compostos por PcD, sendo que 81% das organizações que fizeram parte da amostra tinham mais de 1000 empregados. Nessa mesma direção, Santos e Wechsler (2018) afirmam que o cumprimento da lei de cotas ainda é incipiente. Esses autores relatam que em torno de 31% das vagas criadas pelas reservas são aproveitadas, o que representa 0,8% dos empregos no país. Embora haja leis direcionadas para a inclusão de PcD no mercado de trabalho, ainda há diversas barreiras para essa inclusão.

Na área contábil, Duff e Ferguson (2011b) relatam diversas barreiras organizacionais e individuais para a inclusão das PcD no mercado de trabalho, tais como, falta de compreensão e consulta sobre as necessidades da PcD, visões estereotipadas da deficiência, problemas de mobilidade que limitam as oportunidades de promoção.

Especificamente acerca de PcD visuais, Goertz et al. (2010) buscaram elevar a compreensão dos fatores que influenciam a participação da PCD visual no mercado de trabalho. Foi realizada uma revisão sistemática nas seguintes plataformas: PsycINFO e Eric. Os artigos foram publicados entre janeiro de 1990 e maio de 2008. Ao todo foram analisados 332 estudos. Dentre os achados foram identificadas as seguintes barreiras: quanto maior a deficiência visual, menor a taxa de emprego; serviços de apoio inadequados; necessidades não atendidas para desenvolvimento da carreira, por exemplo, não receber treinamento adequado para preparação profissional; e, sobretudo, as atitudes negativas dos empregadores com relação às PcD visuais (Goertz et al., 2010). Em outro trabalho, Dong et al. (2017) corroboram com esses achados, ao afirmarem que esses indivíduos são menos propensos a serem escolhidos para executar tarefas

críticas, uma vez que os empregadores os julgam menos capazes de executar essas tarefas de maneira satisfatória.

O estudo de Wolffe et al. (2013) revelou as percepções de trabalhadores com deficiência visual que vivem na Nigéria. Os pesquisadores, por meio de questionários, avaliaram experiências profissionais e pessoais de 172 adultos com deficiência visual que trabalham naquele país. Dentre as descobertas da pesquisa, os participantes elencam uma série de desafios no ambiente de trabalho, como: equipamentos desatualizados; materiais inacessíveis; assistência inapropriada; barreiras ambientais e problemas de transporte; remuneração baixa; discriminação; e limitadas oportunidades de treinamento. Cabe ressaltar que, grande parte dos respondentes, afirmaram que a educação continuada era a chave para melhorar as situações no ambiente de trabalho.

2.2 COVID-19 e PcD

Estudos anteriores revelaram que os mais vulneráveis, como pessoas de baixa renda familiar, idosos, trabalhadores informais e PcD são afetados de maneira desproporcional em pandemias (Yeganeh, 2021).

Organizações de PcD realizaram pesquisas com seus membros, chamando atenção para o impacto desproporcional da pandemia do COVID-19 na comunidade de PcD (Shakespeare et al., 2022). Uma organização Escocesa ligou para mais de 5.000 PcD durante os primeiros meses de pandemia. O relatório final, com base nessas ligações, concluiu que os obstáculos que as PcD enfrentam e a desigualdade que vivenciam, as tornam menos capazes de responder aos desafios advindos da pandemia da COVID-19. Além disso, as PcD tiveram suas necessidades negligenciadas e foram excluídas do processo de tomada de decisão.

Também acerca das PcD visuais, Senjam (2020) entende que elas têm maior possibilidade de contrair o vírus e elevar a mortalidade, devido a alguns fatores potenciais, tais como: falta de conhecimento adequado sobre COVID-19, resultante da ausência de informações acessíveis; PcD visuais dependem de toque e dos sentidos táteis para realizar suas atividades de rotina, o que pode aumentar a chance de contrair a doença; necessidade frequente de assistência pessoal ou apoio de terceiros para realização de suas atividades diárias básicas e instrumentais.

O trabalho de Costa et al. (2020) teve por finalidade entender como estava sendo o cotidiano das PcD em tempos de pandemia, identificando momentos de ansiedade, tensão e desconforto emocional. O estudo foi desenvolvido através de análises de narrativas de quatro sujeitos com deficiência que estavam vivendo o isolamento social em tempos de pandemia. A metodologia consistiu no emprego de depoimentos escritos narrados por esses quatro indivíduos.

As falas dos sujeitos da pesquisa evidenciaram algumas dificuldades do cotidiano com as quais eles tiveram que lidar, tais como: muito tempo dentro de casa, comendo demais, sem poder fazer exercícios; falta de foco para estudar; poucas opções de lazer; sensações de medo, angústias, incertezas e fraquezas, devido ao momento que estavam vivendo; aumento de crises de ansiedade e de pânico; crises de tristeza profunda e nervosismo exacerbado (Costa et al., 2020)

Já no campo profissional, Maroto et al. (2021) relatam que as PcD, além de expostas a um maior risco de desenvolver complicações se contraírem COVID-19, também afirmam que as PcD sofrem com barreiras no mercado de trabalho, contexto no qual a pandemia global de saúde teve efeitos devastadores. Segundo Naami e Mfoafo-M'Carthy (2020), as PcD nos setores formal e informal, tinham maiores chances de perder seus empregos durante a pandemia. Isso pode afetar de forma negativa suas receitas, poupanças e resiliência econômica, na era COVID-19. Em adição, Maroto e Pettinicchio (2020) relatam que a taxa de empregabilidade das PcD

caiu entre março e abril de 2020, de 18% para 14%, conforme dados fornecidos pela *Current Population Survey*, ou seja, houve uma queda de 22% em dois meses.

3 Metodologia

Acerca da natureza da pesquisa, optou-se por realizar uma pesquisa com abordagem qualitativa, em virtude da natureza subjetiva do problema abordado no estudo. Para Creswell (2010, p.26), a pesquisa qualitativa é “um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano”.

O estudo abrange os profissionais que possuem algum tipo de deficiência visual com atuação na área contábil-financeira durante a pandemia de COVID-19. Os entrevistados foram escolhidos por acessibilidade.

De modo a atingir os objetivos da pesquisa, optou-se pela entrevista semiestruturada, por partir de algumas teorias e hipóteses iniciais, mas permitir a formulação de novos questionamentos no decorrer das entrevistas, propiciando maior aprofundamento (Triviños, 1987).

Pádua (2007, p.70) explica que na entrevista semiestruturada “o pesquisador organiza um conjunto de questões sobre o tema que está sendo estudado, mas permite, e às vezes até incentiva, que o entrevistado fale livremente sobre assuntos que vão surgindo como desdobramentos do tema principal”.

Os entrevistados foram informados dos objetivos do estudo de maneira clara e detalhada e houve o esclarecimento de eventuais dúvidas, assim, expressaram sua concordância em participar da pesquisa ao ratificarem o termo de consentimento livre e esclarecido.

As entrevistas ocorreram no período de outubro de 2020 a fevereiro de 2021 e foram gravadas com a autorização dos entrevistados, sendo transcritas posteriormente.

Por meio da indagação direta aos entrevistados buscou-se levantar as principais dimensões da realidade vivenciada pela PcD no seu dia a dia e em seu ambiente de trabalho. O roteiro de entrevista se fundamentou nos fatores da revisão de literatura, conforme vê-se na Tabela 1.

Tabela 1

Relação entre Categoria e Perguntas da Entrevista

Categoria	Questões	Fonte
Impactos	Q 01 – Qual o impacto da pandemia de Covid -19 no seu dia a dia?	(YEGANEH, 2021)
	Q 02 – O que mudou na sua rotina de trabalho por causa da pandemia de COVID-19?	
Expectativas	Q 03 – E depois que a pandemia de COVID-19 passar, como você acha que será sua rotina de trabalho?	

Fonte: Elaboração própria

Foi realizada a análise de conteúdo das respostas das entrevistas. A análise de conteúdo é dividida em três estágios: a pré-análise, descrição analítica e a interpretação inferencial (Triviños,1987). A primeira fase consiste na organização e leitura do material coletado. No segundo passo, o material é submetido a uma análise mais aprofundada, orientada pelos objetivos e referencial teórico. Os procedimentos de codificação, classificação e categorização são feitos nesse momento do trabalho. Por fim, no terceiro estágio a reflexão permite o estabelecimento de conexões entre as ideias apresentadas.

4 Apresentação e Análise de Dados

4.1 Perfil dos Entrevistados

Nesta subseção são sumarizadas informações acerca do perfil dos participantes da pesquisa, quais sejam: idade, gênero, escolaridade, formação acadêmica, dados de acuidade visual e doença que ocasionou sua deficiência visual, se a doença é congênita ou adquirida.

Quanto à idade e gênero, observou-se que a média de idade foi de, aproximadamente, 40 anos e 1 mês, sendo 24 anos a menor idade e 54 anos a maior. No intervalo de 20 a 30 anos foram identificados dois participantes, na faixa de 30 a 40 anos se encontra o maior número de participantes, sendo sete entrevistados, por fim, com mais de 40 anos há seis participantes. Ademais, quanto ao gênero, tem-se oito participantes do gênero masculino e sete do feminino.

Já no que diz respeito ao nível de escolaridade e formação acadêmica, notou-se que grande parte dos entrevistados possui nível de escolaridade de Pós-graduação, sendo ao todo sete participantes.

No tocante à formação acadêmica, percebeu-se um número maior de entrevistados nas áreas de ciências contábeis, econômicas, atuariais e administração, totalizando dez participantes. Por sua vez, há três participantes que são formados em outras áreas, são elas: informática, inglês e recursos humanos. Por fim, há um entrevistado que possui nível técnico e outro com o ensino médio.

Em média, o tempo de experiência profissional dos participantes era de 18,6 anos, sendo 8 anos o menor tempo e 30 anos o maior tempo de experiência profissional. Já quanto ao tempo na organização atual, a média fica em torno de 7 anos, sendo 11 meses o menor tempo e 15 anos o maior tempo. Quanto a função ou cargo, quatro entrevistados exercem cargos de assistente e, apenas, dois entrevistados possuem cargos de chefia em suas instituições. Entre os cargos tem-se: assistente contábil, administrador de contratos, contador, analista de departamento de pessoal, chefe da execução financeira, economista, entre outros.

Com relação às informações sobre o tipo de deficiência visual, percebeu-se que nove participantes possuem deficiência visual congênita, ou seja, o participante possui a deficiência ao nascer. Quanto à classificação da deficiência segundo o decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004 do Governo Federal (Decreto nº 5.296, 2004) e a Lei 8.406/2019 do Estado do Rio de Janeiro (Lei 8.406, 2019), nove entrevistados possuem baixa visão. O restante dos participantes se divide em entrevistados com deficiência visual classificada em cego e monocular, sendo três entrevistados para cada classificação.

Já em relação às doenças que ocasionaram a deficiência visual, alguns participantes não souberam informar a doença, porém, relataram que possuem parentes diretos com a mesma deficiência visual. Além disso, uma entrevistada relatou que não teve parâmetros para investigar o motivo da sua doença.

4.2 Impactos da COVID-19

Nessa subseção, busca-se demonstrar os impactos ocasionados pela pandemia na vida profissional e cotidiana dos entrevistados.

4.2.1 Questão 1 – Qual o impacto da pandemia da COVID-19 no seu dia a dia?

Essa indagação tem o intuito de evidenciar quais foram os impactos, na visão dos entrevistados da pesquisa, decorrentes da pandemia de COVID-19 no seu dia a dia. Costa et al. (2020) revelam em sua pesquisa algumas problemáticas do cotidiano das PcD durante a

pandemia, tais como: muito tempo dentro de casa, comendo demais e sem poder fazer exercícios; falta de foco para estudar; poucas opções de lazer; sentimentos de medo, angústia, incerteza e fraqueza devido ao momento que estavam vivendo; aumento de crises de ansiedade e de pânico; crises de tristeza profunda e nervosismo exacerbado. Os entrevistados E7 e E9 corroboram com os achados dos autores, pois os participantes afirmaram que engordaram, pois não conseguiam fazer atividades físicas.

Eu estou em confinamento aqui, eu estou em isolamento, perdi forma física, engordei, voltei a ficar sedentário, eu corria, fazia corrida de rua, inclusive, estava treinando para fazer a primeira maratona da minha vida, eu ia fazer, em setembro, a maratona de Berlim, acabei cancelando, e agora, ganhei mais de 15 quilos de março para cá. (Entrevistado E7 (Baixa Visão), 2020)

Olha, eu não tenho, a minha rotina pelo menos assim, que eu consigo retomar as minhas atividades físicas, eu preciso, eu engordei muito, e eu sempre gostei de yoga, eu parei a aula de yoga, porque hoje eu não tenho segurança, eu não me sinto segura em ir para uma academia, não me sinto segura para ir para um estúdio de yoga, então não vou. (Entrevistada E9 (Cega), 2020)

Adicionalmente, a entrevistada E9 também comentou que pretendia retomar a sua religiosidade, pois o local que ela frequentava estava fechado, assim como, relatou outras atividades que estavam lhe fazendo falta: o contato com os amigos e o lazer.

Então assim, eu quero retomar isso, quero retomar a minha religiosidade, onde eu frequentava e hoje eu não frequento mais, está fechado e isso me faz falta. Porque ali eu tinha meu relacionamento com as pessoas, as minhas amigas não vêm muito aqui em casa, porque elas sabem que eu tenho medo da Covid, então eu tenho estado longe dos meus amigos e isso me faz falta, depois que eu perdi a visão, eu passei a gostar mais de ir a shows, porque eu vi uma coisa muito legal é que as casas de show no Rio de Janeiro são acessíveis aos deficientes visuais, primeiro, você paga metade e ainda tem direito a levar um acompanhante, o acompanhante paga metade também, então tem até alguns lugares que até liberam gratuitamente para o acompanhante, mas assim, os shows mais caros, não. (Entrevistada E9 (Cega), 2020)

E também o cinema, porque assim que eu fui ver o primeiro filme com audiodescrição, em outubro, a minha prima trabalha na Paramount, então ela me dá muitos ingressos, fora que eu chego lá, e é de graça também. Aí bota aparelho, bota tudo, com audiodescrição, estou no paraíso, estou assistindo um filme bom com audiodescrição, não quero mais nada. Aí fui num teatro também com audiodescrição, então assim, pelo menos isso, e outra coisa, as pessoas são muito gentis, em atender, em acomodar, então, você se sente bem, essas coisas estão fazendo muita falta. (Entrevistada E9 (Cega), 2020)

Já a entrevistada E15 relatou que já tinha problemas com ansiedade e ataques de pânico e piorou bastante no início da pandemia, tendo que ficar um mês afastada do trabalho. Além disso, sua agência fechava dia sim, dia não, devido a suspeitas de alguém infectado. A entrevistada E8 também afirmou que estava muito preocupada com essa doença, ela tinha medo de voltar a empresa, devido ao trajeto do seu dia a dia.

Minha agência está sempre fechada agora, devido à suspeita, dia sim, dia não, minha agência está fechando devido à suspeita, eu já lutava contra ansiedade e ataques de pânico, a minha ansiedade aumentou muito logo no início, foi muito ruim, devido a problemas psicológicos. Eu fiquei 1 mês afastada, logo quando começou, minha mãe já teve câncer, então a gente teve que evitar todo esse tipo de contato, e tudo mais, para proteger a minha mãe, em relação, a deficiência, no geral, não afetou muito, só o que afetou na população, as mesmas coisas, só ansiedade, aquele medo de tudo, e o fato da minha agência estar sempre fechando agora. (Entrevistada E15 (Monocular), 2020)

Eu fiquei bem tensa mesmo, com medo, eu não queria voltar para a empresa, porque a gente tava com medo de acontecer qualquer coisa, porque por mais que eu me proteja, por mais que use máscara, use álcool em gel, me cuide, as pessoas que estão a minha volta, eu não sei se estão se cuidando da mesma forma. Eu falo pelo transporte público que eu pego, eu pego o trem e tem muita gente sem máscara, muita gente nem aí, não está ligando. Então o risco, a gente fica vulnerável a pegar, não só o coronavírus, mas qualquer doença nesse trajeto. (Entrevistada E8 (Baixa Visão), 2020)

Segundo Senjam (2020), as PcD visuais tem maior possibilidade de contrair o vírus, de haver maior morbidade e mortalidade, devido a alguns fatores potenciais, por exemplo: falta de conhecimento adequado sobre COVID-19, resultante da ausência de informações acessíveis; PcD visuais dependem de toque e dos sentidos táteis para realizar suas atividades de rotina, o que pode aumentar a chance de contrair a doença; necessidade frequente de assistência pessoal ou apoio de terceiros para realização de suas atividades diárias básicas e instrumentais. O entrevistado E14 confirma esse pensamento do autor, pois o participante afirmou que as PcD visuais necessitam ficar Tateando, isso é um risco durante a pandemia, assim como, o entrevistado E12 que deveria retornar para o trabalho presencial, no entanto, argumentou com a área médica que por ser PcD visual era do grupo de risco.

O estresse da pandemia em si que todo mundo passou, o isolamento forçado, você não pode sair, isso, realmente, é desgastante emocionalmente, não só para mim como deficiente, mas para as pessoas como um todo. E tem outro fator, que a gente acaba sendo um grupo de risco, já não falando por questões do sistema imunológico, nada disso, mas, porque a gente sempre precisa ficar Tateando, então, a gente depende de outros meios para conseguir se locomover, então, a gente toca mais as coisas, a gente depende mais de corrimão, locais que pessoas normais podem evitar, a gente não pode, a gente precisa colocar a mão, a gente precisa se apoiar, a gente precisa ter certeza dos limitadores do ambiente para que a gente possa se locomover com mais segurança, então, tem esse dificultador, a pandemia trouxe mais esse grau de risco para a gente. (Entrevistado E14 (Baixa Visão), 2020)

Eu teria que voltar para o trabalho que era em 1º de setembro, eu entrei com um pedido para eu ser reenquadrado nas bandeiras, porque eu estava na bandeira laranja e meu filho tem asma, e eu pedi para ser reenquadrado para ficar na bandeira vermelha, devido a deficiência, aí a médica disse: “mas eu não tenho nenhum relato aqui do ministério da saúde ou da organização mundial da saúde, dizendo que as PcD têm gravidade da doença, tem a doença agravada por serem deficientes.” Não é questão de ter a doença mais grave ou menos grave, a questão é que nós ficamos mais vulneráveis, a pegar a doença, porque as minhas mãos são os meus olhos, e eu tenho que tocar em muito mais coisas, do que as pessoas que enxergam tocam, desde corrimão de escada, corrimão de ônibus, de trem, eu fico muito mais exposto, as pessoas chegarem para me ajudar a atravessar a rua, eu não sei se estão de máscara ou não estão, e eu não tenho como me afastar dela. No meu trabalho mesmo, eu não sei quando os meus colegas estão de máscara ou não estão, quando estão perto de mim, e eu vou estar sentado e eles vão estar em pé falando comigo, então, eu fico muito mais vulnerável, esses argumentos foram aceitos pela equipe médica e eu fui enquadrado como bandeira vermelha. (Entrevistado E12 (Cego), 2020)

Nesse sentido, os entrevistados E4 e E10 disseram que essa pandemia não estava tendo nenhum ponto positivo. A primeira afirmou que a pandemia estava atrapalhando a sua reabilitação, já o segundo relatou que em nenhum aspecto essa pandemia estava ajudando.

Foi complicado, inicialmente, eu achei que estava enxergando mais. Porque eu fiquei em casa, meu espaço, tudo eu reconhecia, mas, aí quando eu voltei a caminhar no meio da rua e observei que como não tem manutenção na cidade, não tem quase luz, tá tudo bem quebrado, as ruas estão muito desertas, teve um impacto. Eu fazia exercício ocular na praia, tem um exercício que você faz com o sol e eu acho que contribuiu um pouco para a minha independência, eu estava no processo de adaptação

a minha nova realidade, depois da segunda cirurgia, então, isso meio que parou minha vida, e retrocedeu. Para quem está voltando a se adaptar aos lugares e as coisas, às vezes, eu acho até que eu estou enxergando menos, mas talvez seja por causa dessa questão, entendeu? (Entrevistada E4 (Baixa Visão), 2020)

Não está sendo bom em todos os aspectos, não está sendo bom de forma nenhuma, só o medo a preocupação, sorte que eu estou trabalhando em casa, senão, eu iria sair todos os dias preocupado, indo e voltando preocupado para casa, podendo pegar essa doença maldita. As alterações foram, eu só estou saindo de máscara, quando eu volto, lavo bem as mãos, passo álcool nas roupas parece que eu estou bêbado todo o dia, porque é um cheiro de álcool, higienizo as compras, álcool em gel, eu uso. (Entrevistado E10 (Baixa Visão), 2020)

No entanto, os entrevistados E05, E13 e E14 destacaram impactos positivos nas suas vidas devido a pandemia, afirmando que houve um aumento na qualidade de vida, pois tiveram mais tempo para ficar com seus familiares e diminuiu o estresse, tendo em vista que não precisavam mais se locomoverem com tanta frequência.

Agora mudou a rotina, porque tenho que trabalhar em casa, agora eu acordo uma hora mais tarde do que quando eu ia para o trabalho, tomo meu café, tomo meu banho e vou trabalhar aqui em casa. Agora mudou minha rotina, porque estou em casa, o cachorro late, a irmã grita do portão, mas melhorou bastante a qualidade de vida. (Entrevistada E5 (Monocular), 2020)

Ah bastante, né? Muitas coisas positivas, para mim foi bom, porque não precisei sair para rua, eu parei de ir para rua, parei de ir trabalhar, e minha filha parou de ir para escola, então, acabei ficando com ela em casa, grande parte, e o fato de não sair para rua, esse impacto foi positivo para mim, porque sair para rua é um desafio, assim, diariamente, né? Por ser uma pessoa cega né. (Entrevistada E13 (Cega), 2020)

O que aconteceu no meu dia-a-dia não trouxe grandes implicações, o fato de poder trabalhar em casa, melhorou e muito até a minha qualidade de vida, meu nível de estresse reduziu, porque ter que sair de casa para mim, já é um pouco mais estressante, porque tem vários obstáculos, questão de luminosidade, eu uso um óculos especial por cima do meus óculos de grau que serve para bloquear a luminosidade por conta da catarata e da retinose, então, são vários dificultadores, ter que me locomover até o ponto de ônibus, me locomover do ônibus até a minha estação de trabalho dentro da empresa e são várias pessoas transitando, isso causa um estresse tremendo. Então, nesse caso, melhorou bastante, o fato de eu poder estar mais próximo da minha família, minha esposa e minha filha, então, a qualidade de vida melhorou, ficar mais próximo da família, tem mais conforto e tal. (Entrevistado E14 (Baixa Visão), 2020)

Por fim, a entrevistada E8 ponderou pontos negativos e positivos desse período de pandemia. Como negativo a entrevistada mencionou o distanciamento das pessoas do seu convívio social, já como positivo foi a aproximação com seus familiares.

Então, o ruim é a mesma coisa do trabalho a falta de contato com as pessoas que a gente gosta que são do nosso convívio social, o problema de não poder sair para canto nenhum, só poder ficar dentro de casa, isso, às vezes, é um tédio. E por outro lado, acho que aproximou mais as famílias, tudo é a família, você está mais próximo das pessoas que vivem com você, isso foi bom. Porque assim, a gente parou no tempo, no normal, a gente não tem tempo para nada, trabalha de segunda a sexta, sai cedo, chega tarde, tem dias que fica até mais tarde no trabalho e quando chega só tem final de semana para fazer tudo, e às vezes, só o final de semana não dá para fazer tudo. (Entrevistada E8 (Baixa Visão), 2020)

Nas respostas dos entrevistados foi possível observar diversos pontos negativos advindos da pandemia de COVID-19. Os entrevistados evidenciaram que tiveram problemas em não poder fazer suas atividades físicas e de reabilitação, o que ocasionou ganho de peso, além disso, falta de opção para lazer e impossibilidade de ter contato com os amigos também foram lembrados. Houve relatos de medo de retornar ao trabalho presencial e de problemas

psicológicos. Entretanto, alguns entrevistados identificaram pontos positivos decorrentes das mudanças ocasionadas pela pandemia, tais como: mais tempo para se dedicar a família, aumento na qualidade de vida e poder trabalhar de casa, não precisando enfrentar barreiras no transporte e urbanísticas até chegar ao trabalho, além de barreiras arquitetônicas e outras existentes no próprio local de trabalho.

4.2.2 Questão 2 – O que mudou na sua rotina de trabalho por causa da pandemia de covid-19?

Esse questionamento visa levantar as mudanças observadas pelos entrevistados na sua rotina de trabalho, devido a pandemia de COVID-19. Schur et al. (2020) afirmam que a COVID-19 abriu uma oportunidade para alguns trabalhadores com deficiência, tornando o trabalho em casa mais fácil e aceitável. A entrevistada E3 confirma tal fato, relatando que só vê benefícios no *home-office*, já que melhorou sua produtividade, sua qualidade de vida e ainda afirma que os funcionários ficam mais felizes trabalhando de casa.

Mas eu acho que o lado bom foi conhecer o home-office, que eu gostei muito, e por mim eu ficaria para sempre, porque tem o lado ruim, infelizmente, tantas coisas ruins que essa pandemia trouxe para todo mundo. Mas o lado bom, foi descobrir o home-office, foi o aumento da produtividade, você não ter que perder tempo na locomoção, você ganha qualidade de vida, eu tento olhar o lado positivo, e esse lado positivo foi muito bom, eu acho que as empresas deveriam aderir a isso, eu acho que os funcionários ficam mais felizes, aumentou a qualidade de vida, está legal assim. Eu queria continuar o trabalho em casa para sempre, porque não tem estresse, evita dor de cabeça, porque tem dias que eu tenho trabalho, tem dias que eu não tenho trabalho. Imagina nos dias que eu não tenho trabalho, e aí? Nesses dias, imagina ter que pegar ônibus e não ter nada para fazer, então para mim o home-office está sendo a melhor coisa. Não preciso ir lá só para bater ponto. (Entrevistada E3 (Monocular), 2020)

Os entrevistados E7, E8, E10, E12, E13 e E14 também relataram que a rotina de trabalhar mudou com a adoção do *home-office*, aumentando a conexão com a casa e a família, evitando os problemas de transporte. Destaca-se a importância do empregador fornecer equipamentos e demais recursos para o profissional poder realizar seu trabalho a distância.

Mudou que primeiro a gente não tinha computador, o computador lá é desktop, então a gente não tinha notebook, o que eu fazia era uma conexão remota, então mudou a forma de operar o sistema, é como se meu computador inteiro do trabalho fosse uma aba do Chrome, aí agora em novembro, eles me disponibilizaram um notebook, e agora estou trabalhando num computador como se fosse o de lá mesmo, agora normalizou, mas muda, muda a dinâmica, muda a interação, porque agora é tudo por videoconferência, aí alterou completamente com a minha rotina, mas hoje, eu já me considero bem adaptado. (Entrevistado E7 (Baixa Visão), 2020)

Se conectar mais com a minha casa, entender mais como as coisas funcionam, como cada cômodo é, porque, às vezes, a gente está fora de casa e deixa tudo meio bagunçado e meio que não esquenta a cabeça, agora a gente se preocupa um pouco mais, se conecta com nossas casas. (Entrevistado E7 (Baixa Visão), 2020)

O impacto, foi que a gente teve que se adaptar num mundo novo, diferente, do que se trabalhava. Foi uma forma diferente de trabalhar, mas que deu muito certo, a gente se adaptou rápido e eu posso dizer que eu estou adorando o *home-office*, gostaria de permanecer no *home-office*, mas vamos ver quando a vacina chegar, vamos ver o que vai mudar. (Entrevistada E8 (Baixa Visão), 2020)

Agora a previsão de volta para o escritório é em fevereiro, era em janeiro, já mudaram, porque já aumentou os casos de novo, então agora já mudaram para fevereiro, quando começou a pandemia, começou a ter todos esses casos, a empresa, rapidamente, já fez

um plano de ação, cedeu os equipamentos para as pessoas, foi até bem ágil, isso é positivo. (Entrevistado E10 (Baixa Visão), 2020)

Não tem mais estresse com transporte. Problema de sair de casa, o transporte atrasar e tal. A preocupação de assalto, essas preocupações que nós temos ao sair de casa, ficar preso numa enchente, sei lá. Esse tipo de preocupação, acho que é a única vantagem de você trabalhar em casa. Aqui por exemplo, onde eu trabalho, eu faço o meu horário, então não tem essa, o meu horário é de 9 às 18 hs, mas se quiser, se você não puder, quiser começar às 10 e terminar às 19 hs, eu sei o que tem que fazer, então tem que fazer. Mas não tem aquela cobrança da empresa, olha você não está cumprindo o horário, a gente nem bate ponto, tem que cumprir as metas, tem que fazer o serviço. (Entrevistado E10 (Baixa Visão), 2020)

Cara, o ponto positivo é estar próximo da minha família, dos meus filhos, isso é um ponto positivo. (Entrevistado E11 (Baixa Visão), 2020)

Mudou a questão que eu não vou para o trabalho, eu não vou fisicamente para lá, mas as atividades que eu fazia lá, eu faço em casa, claro no período de eleições onde a comunicação ela é extremamente necessária e ela precisa ser ágil, por vezes, mesmo com WhatsApp, as pessoas precisavam me ligar, porque queriam uma resposta de alguma coisa que eu sabia, alguma coisa que eles tinham dúvidas, eu estando lá no cartório, eu responderia na hora, estando em casa tem essas dificuldades, mas nas atividades que eram de minha responsabilidade, eu continuei desempenhando todas igualmente, nesse sentido não mudou, mudou só a questão da comunicação mesmo. (Entrevistado E12 (Cego), 2020)

Ah mudou tudo, eu estou trabalhando em casa agora, para mim, é muito mais confortável, trabalho que eu fazia lá é o mesmo que eu estou fazendo aqui, tirando que eu não estou acompanhando, presencialmente, o atendimento das colegas lá, eu estou fazendo praticamente tudo que eu fazia, o que foi ruim é que eu não consigo fiscalizar, por exemplo, a entrada das colegas, se chegaram ou não chegaram, se o atendimento delas no telefone que, às vezes, é inadequado, eu preciso ficar corrigindo, se eu estou ouvindo, presencialmente, é uma coisa, se elas me dizem o que aconteceu é outra, é um relato de um terceiro. Isso faz diferença. (Entrevistada E13 (Cego), 2020)

Positivo, foi para mim, na verdade, para o trabalho, eu não sei dizer, até agora não temos uma certeza, mas eu acho que para as pessoas é positivo, isso de uma maneira geral, por exemplo, os serviços que a organização J está disponibilizando online, hoje em dia, não tinha antes, só presencial, e eu acho que isso facilitou para muita gente não ter que se deslocar para fazer algum documento. (Entrevistada E13 (Cega), 2020)

A empresa cedeu o computador para gente, eles emprestaram o computador para gente, eu acho que para mim, melhorou, por conta desses fatores que eu elenquei para você, evitar esse estresse de sair de casa, então minha produtividade aumentou também, devido a isso, minha qualidade de vida, também, melhorou bastante, em função de evitar esse desgaste de sair de casa. Para mim, melhorou, isso foi bem positivo. (Entrevistado E14 (Baixa Visão), 2020)

Todavia o *home-office* dificultou o aprendizado de novas atividades, elevou a carga de trabalho e reduziu a troca de experiências com os colegas, chegando até mesmo a abalar o emocional e a saúde de alguns entrevistados.

A parte ruim é que a gente perdeu aquele contato que a gente tinha com as pessoas, com os colegas de trabalho, com o ambiente de trabalho em si. Essa é a parte ruim, de você não estar ali perto da pessoa, existe dificuldade também de aprender uma atividade nova, por exemplo, a distância é um pouco mais difícil, mas nada impossível. (Entrevistada E8 (Baixa Visão), 2020)

A questão do contato com os colegas, a troca de informações e de vivência com os colegas, o lanche coletivo que a gente fazia, todos os dias o lanche do cartório, todo mundo se reunia em torno da mesa para lanchar e para conversar de variedades e amenidades e até de futilidades, eventualmente, enfim, mas de sair da rotina de trabalho e conversar sobre outras coisas, isso é uma das coisas que eu sinto falta, esse contato com os colegas. (Entrevistado E12 (Cego), 2020)

O que teve de ruim, foi o afastamento social. Porque a gente precisa do convívio com as pessoas, então, de certa forma, isso foi uma coisa bem drástica, de uma hora para outra, praticamente, uma freada muito brusca, então eu acho que isso acaba abalando um pouco o emocional da gente, as pessoas em geral, acabam trazendo algum desequilíbrio emocional. Então, na minha opinião acho que isso foi o que teve de ruim. (Entrevistada E13 (Cega), 2020)

A falta de contato físico com os colegas, acho que de tempos, em tempos, seria interessante, mesmo tendo o trabalho remoto, e sendo um sucesso na empresa, apesar de alguns gestores terem preconceito, achar que a pessoa vai para casa e não vai produzir, isso aí, ficou no passado. A empresa continua, inclusive, a empresa bateu recorde de produção no ano passado, então a gente mostrou que o trabalho remoto funciona tão bem quanto o trabalho presencial, a produtividade inclusive aumentou, a meu ver, a princípio, o negativo seria a falta de contato com os colegas de trabalho. Então, acho que seria interessante mesmo que fosse, periodicamente, esse contato físico com os colegas de trabalho seria importante, o virtual a gente tem, diariamente, reuniões, ou por chats, a gente está sempre se comunicando, mas o contato físico ali do dia a dia a gente sente um pouco de falta. Inclusive, teve colegas que entraram em depressão, tiveram que se afastar, devido a esse isolamento forçado, tem pessoas que sentiram muito isso, infelizmente. (Entrevistado E14 (Baixa Visão), 2020)

Mudou que agora a gente trabalha mais do que trabalhava quando tinha um horário certo. Porque agora não tem horário. Você está com um sistema na sua mão 24 horas por dia, eu tenho que me policiar muito, em relação a isso, mas é uma prática nova, todo mundo está se adaptando, então todo mundo precisa melhorar muito em relação a isso. E você não tem contato com as pessoas. Isso é muito ruim, não tem aquela relação interpessoal, aquele network. (Entrevistado E11 (Baixa Visão), 2020)

Observa-se pelos depoimentos que alguns entrevistados acreditam que o *home-office* é uma adaptação razoável no ambiente de trabalho que pode ser solicitada ao empregador, conforme, prevê o artigo 37 da LBI (Lei n.º 13.146, 2015). Ademais, o empregador deve fornecer os recursos de tecnologia assistiva para sua implementação. O entrevistado E12 afirma:

Há algum tempo eu já pensava em solicitar para ficar em trabalho remoto, mesmo não havendo a previsão na regulamentação na organização J que servidor de cartório eleitoral possa fazer trabalho remoto ou teletrabalho, como eles chamam, então assim, de positivo é que a necessidade do trabalho remoto provou para mim e para a administração que eu posso desempenhar as minhas atividades em casa, é isso, é uma coisa que eu decidi, terminando a pandemia, eu vou solicitar para continuar no trabalho remoto. Essa é a minha intenção continuar trabalhando de casa. (Entrevistado E12 (Cego), 2020)

A entrevistada E5 comentou que o impacto positivo da pandemia foi o aumento da sensibilidade dos seus gestores com as dificuldades que ela vivenciava. No entanto, houve o impacto negativo do aumento da demanda de trabalho, afinal, o pessoal foi reduzido o que sobrecarregou toda a equipe.

O impacto foi a demanda de trabalho muito grande, por conta dos grupos de riscos, na mexida dentro da empresa por conta da pandemia, a nova adequação, a demanda aumentou, porque a empresa abraçou algumas entregas, entendeu? Por conta mesmo da pandemia, o pessoal foi reduzido e isso sobrecarregou muito a equipe e consequentemente, sobrecarregou o pessoal que é PCD, não estou falando só de mim, estou falando em relação ao pessoal, todos da empresa. Sobrecarregou todos os setores da empresa, e eu senti esse impacto na minha pele, até na minha saúde afetou, só que não foi só para mim, foi para todo mundo. (Entrevistada E5 (Monocular), 2020)

Esse olhar para o PCD, poxa tem uma ali, ela está passando por isso e ela é PCD, então eu tenho que olhar por ela. Foi o que aconteceu comigo, olharam para mim e

me tiraram daquele setor que estava fazendo mal para mim. Então, eu acredito que melhorou a sensibilidade dos meus gestores, vendo que eu não estava bem e me modificando para outro setor. (Entrevistada E5 (Monocular), 2020)

Por fim, nota-se que nem todos os profissionais receberam apoio do empregador para a adaptação da residência, acarretando aumento de estresse para o profissional. O entrevistado E11 falou que teve que fazer toda uma adaptação na sua casa para criar um ambiente de trabalho favorável para efetuar suas atividades.

É estresse em casa com o vizinho, às vezes, você está aqui trabalhando, por exemplo, eu não tenho ar condicionado em casa, na empresa tinha, isso é uma desvantagem, então tem que ficar com a janela aberta para pegar um vento, porque aqui é no alto, mas tem uns vizinhos aqui do lado que tem uma piscina, e do nada começam a fazer festinha, colocam aquelas músicas “maravilhosas” que tocam hoje em dia. E aí já viu, eu sou obrigado a fechar a janela, ficar no calor, para não ouvir ou colocar um fone de ouvido para ouvir música, eu moro num apartamento, aí o vizinho de cima começa a fazer uma obra, começa a furar com a furadeira, bater prego e por aí vai. (Entrevistado E10 (Baixa Visão), 2020)

Você vir para casa, né, cara. A adaptação, você montar aquele ambiente de trabalho que você tinha dentro de uma organização, dentro da sua casa. Isso aí, foi um grande impacto, mas a gente teve que se adaptar, eu, por exemplo, eu comecei com a minha mesa de trabalho de um lado, depois do outro, até eu acertar onde eu queria colocar a minha mesa de trabalho, devido a iluminação, aí comprei um blackout para cá, botei uma iluminação, foram várias adaptações, ninguém pensou, até porque foi uma coisa de repente. Você sair numa segunda feira, dia 17, se não me engano, de março, dizendo que em 15 dias voltaríamos, e estamos aí até hoje, já vamos para o décimo mês em casa, então é muito relativo, né. Então, acho que o maior impacto foi essa adaptação do trabalho em casa. (Entrevistado E11 (Baixa Visão), 2020)

Na sua maioria, os entrevistados acharam positivo o *home-office*, alguns revelaram até que suas organizações elevaram suas produtividades, embora o ponto negativo que é unânime, é o fato do afastamento social dos colegas de trabalho. Todos se adaptaram a essa nova forma de execução de suas atividades, no entanto, às vezes, aumentando suas cargas de tarefas, dada a redução do tamanho das equipes. Alguns reconheceram que no processo adaptativo tiveram algumas dificuldades, tais como barulho de vizinhos e reorganização do mobiliário de casa para um ambiente mais laboral.

4.2.3 Questão 3 – E depois que a pandemia do covid-19 passar, como você acha que será sua rotina de trabalho?

O objetivo dessa pergunta é identificar a visão dos entrevistados quanto ao futuro de suas rotinas de trabalho. Os entrevistados E3, E7, E8, E10, E11 e E12 acreditavam que seria implantado um sistema híbrido com rodízio nas empresas, ou seja, uma parte da equipe iria estar presencialmente, enquanto a outra faria os serviços de casa.

Eu acho que a empresa está estudando a possibilidade de trabalhar em rodízio, vai um grupo, depois vai outro. Acredito que vamos trabalhar apenas algumas vezes na semana. É difícil projetar, porque a gente ficava sabendo se iria trabalhar no último dia do mês, só agora que eles bateram o martelo e informaram que a gente vai ficar em home-office até o final do ano. Então, para o ano que vem, eu não sei como vai ficar, não sei se vai ser permanente, se vai mudar o horário de trabalho, como muitas empresas estão fazendo. A empresa que eu trabalhei, eles entregaram um andar inteiro e colocaram os funcionários para trabalhar em casa. Mas eu acho que é a melhor coisa, e eles ainda deram um aumento, porque você tem um gasto para trabalhar em casa,

you spend internet, light, so they gave this increase and sent the employees to work at home. (Interviewee E3 (Monocular), 2020)

I believe that a hybrid work regime, part at home, part presencial, for me, would be all Home, but I think that in the end of the account it won't be 100% Home. I think that a lot of things were forced to evolve technologically, because, for example, previously every document that had to be sent to be signed, had to be signed manually, but now there is electronic signature. Videoconferencing applications were optimized, not at my company, but several companies already use Microsoft Teams to do things, so in this way, it ended up evolving, so this came to stay. (Interviewee E7 (Low Vision), 2020)

I think that people will stay, the company saw that home office was good in terms of cost, so, I believe that even going back to normality, with the vaccine, the pandemic is over and everything is better. I think that the company will keep some days of Home Office, I don't know, maybe two or three days in the company, to reduce costs. For people it is also better, people have a better quality of life with Home Office. (Interviewee E8 (Low Vision), 2020)

Look, I believe that yes, because, they already delivered some rooms, with certainty, they will continue with Home Office, it will be this regime, part at home, part in the office. Now this will be the new normal. (Interviewee E10 (Low Vision), 2020)

I think that it won't be that routine of going 5 days to the office, this here, forgets, this change is permanent. It won't be, and many jobs will enter for home office definitively, some professions will disappear, they were saying that some professions would disappear, but now it's clearer, it's clearer in the heads of people that these professions will disappear, they will disappear. Secretary, probably, won't exist anymore, everyone will know how to manage their own life, so this here, I think that it is a position that will end. It is one of the examples that I see clearly that there won't be this need. (Interviewee E11 (Low Vision), 2020)

I believe that yes, many companies, many organizations will adopt remote work or telework, there is a legal difference in terminology, they will adopt some form of non-presencial work as a rule, and it will end up having a hybrid system, some working presencial, others not working presencial, I think that the pandemic proved that institutions function with non-presencial work, so I think that a hybrid system is ideal. (Interviewee E12 (Cego), 2020)

As entrevistadas E4 e E9, embora estejam aposentadas, acreditam que irá haver uma mudança nas rotinas de trabalho, com aumento da demanda das pessoas estarem online, melhorando a qualidade de vida, bem como, haverá um maior cuidado, por parte de uma minoria de pessoas, com a higienização.

Will change a lot of things, mainly, regarding the work relationship, most people won't go back to presencial, this will affect, on one side, those who have a commercial space, those who had those huge legal offices, when there was an adaptation even of the hearings being online, the meetings being online, people will live much more online, things functioned in this way, understood? They are much cheaper and, maybe, for the quality of life of each one, obvious that there is a loss in the question of relationships. You have a much greater exchange, when you work presencial, of friendship, of contact, of life, but, on the other side, for those who used to travel and spend two hours to get to work, those two hours in the morning and in the end of the day, sum up four hours and you use them, sensibly, your day. You are closer to your children, this for those people who managed to adapt to work, because, not everyone, has a space at home that can be called his. Who stays together and everything and didn't gain, lost. (Interviewee E4 (Low Vision), 2020)

The world is already different, our behavior has to be different, so this learning that we had to wash our hands, use alcohol gel, it will have to be permanent, because the Corona virus was only one, people don't know what will come next, it can be worse. Because there are many factors linked to nature, linked to many things. In the end, so this habit of wearing a mask, alcohol gel, knowing that

tem que lavar as mãos quando chegar da rua, ter higiene, ter higiene com tudo, não se aglomerar, se a pessoa for levar isso, vai ser uma boa. Só que eu acredito que não vai ser assim. Mas isso seria ótimo, nós convivemos um ano com Covid, por que não aprender alguma coisa? Mas, infelizmente, nem todos vão aprender, isso. (Entrevistada E9 (Cega), 2020)

Por sua vez, as entrevistadas E5 e E13 reforçam o pensamento das participantes anteriores, elas acreditam que vai haver uma demanda maior para o serviço online, esperam poder permanecer no *home-office*, bem como, acham que haverá mudanças nos hábitos das pessoas, pois elas vão se manter um pouco mais afastadas umas das outras e mais atentas aos cuidados com as medidas de higiene.

Vai mudar as interações, por exemplo, porque muita entrega que eu fazia lá na empresa, eu estou fazendo de casa, então eu acredito que eu irei começar a trabalhar eternamente em casa, eu acredito que eles irão adotar o home office para mim, eternamente. A forma de comunicação, a gente trabalha muito no Teams, a gente faz muita reunião online. Isso também é uma forma que mudou muito, a gente fazia muita reunião presencial, agora é online, isso também mudou. Então, muita coisa mudou e vai mudar, eu acredito que as coisas online vão ter uma demanda maior. A interação social também, porque eu fico aqui no meu deserto e eu não posso ir ali tomar um café com o meu chefe. (Entrevistada E5 (Monocular), 2020)

Agora, o que eu acho? o que eu quero? O que eu acho que eles podem pedir o retorno do trabalho presencial, mas eu não gostaria. Eu gostaria de continuar trabalhando de casa, para mim seria muito melhor, mas cômodo. Bem provável, tem coisas que vem e ficam. Então na minha rotina de trabalho, eu acho que serão utilizados aplicativos para efetuar o trabalho de forma remota, por exemplo, reuniões, eu acho que é bem viável. No meu dia a dia, eu acho que sim, em relação aos cuidados com a questão de higiene, porque era uma coisa que as pessoas não tinham tão compulsivamente, assim, eu diria, em massa, eu acho que isso vai ficar, não só no ambiente de trabalho, mas também, nos ambientes familiares, eu acho que sim, isso é uma coisa que fica, o cuidado das pessoas, e acho que as pessoas vão continuar ficando um pouco mais afastadas, eu acho que sim. (Entrevistada E13 (Cega), 2020)

Por último, o entrevistado E14 não acredita que vai haver mudanças permanentes, já que durante a pandemia grande parte das pessoas estavam agindo da mesma maneira, ou seja, como se nada de excepcional estivesse acontecendo.

É difícil saber, eu não sei como a cabeça das pessoas vai funcionar a partir disso, eu acredito que irá se instalar a normalidade, mas gradativo, porque a gente meio que se condicionou a uma mudança de hábitos, em função, dessa adaptação da pandemia, acho que isso vai ser gradativo, a gente vai ter que se readaptar a normalidade, vamos dizer assim, desde que tenha essa vacina. Mas, tem pessoas dizendo que mesmo pós-pandemia vai haver uma mudança radical, eu não acredito nisso, eu acho que vai ser gradativa, e vamos nos adaptando à normalidade de novo. Não, eu não acredito que houve ou vai existir mudanças permanentes. Até porque mesmo na pandemia as pessoas, a maioria delas, estavam agindo da mesma forma, como se nada estivesse acontecendo. Muitas pessoas sem máscaras, no oba-oba, então as pessoas vão acabar esquecendo isso e vida que segue. Durante as pessoas não estavam ligando, imagina quando acabar, aí que as pessoas não irão ligar mesmo. A praia lotada, cervejinha, o pessoal tomando água de coco, normal, tudo normal. Não tem nada de pandemia. (Entrevistado E14 (Baixa Visão), 2020)

A maioria das PcD acreditam que haverá um sistema híbrido, com um rodízio de funcionários, com parte em regime presencial e parte em regime remoto. Alguns entrevistados revelaram que suas empresas desocuparam salas ou imóveis. Isso pode ter ocasionado uma diminuição nos custos da empresa, tais como: de locação, de manutenção e energia, dentre outros. Em contrapartida, a empresa poderá ter menos controle da qualidade individual dos

serviços dos colaboradores, além de menor capacidade de fiscalização. Por sua vez, do lado dos funcionários, há maior comodidade, economia de tempo e dinheiro no transporte e alimentação. Além disso, há um maior convívio com familiares e melhora na qualidade de vida, assim como, menor risco de contaminação, menor controle e pressão das chefias. Por outro lado, os funcionários apontam como ponto negativo a falta de convívio com seus colegas de trabalho e chefias. Por fim, todos desejam manter-se no *home office*, ainda que sem o convívio dos colegas. Isso pode indicar que embora o afastamento social dos colegas de trabalho seja um ponto negativo, o *home office* é um ponto positivo que compensa, especialmente para as PcD em parte devido às barreiras que precisam enfrentar ao sair de casa para trabalhar. Além disso, alguns avaliam que alguns hábitos higiênicos ficarão. Apenas uma PcD achou que tudo voltará gradualmente ao que era antes da pandemia.

5. Considerações Finais

No atual contexto da pandemia, a vida cotidiana e a profissional das PcD visuais sofreram diversas mudanças. Nesse sentido, esse estudo buscou evidenciar o impacto da pandemia de COVID-19 tanto no dia a dia, quanto na rotina de trabalho, das PcD visuais, assim como mostrar quais suas perspectivas no que diz respeito a suas rotinas após a pandemia.

Por meio de entrevistas semiestruturadas foi possível revelar a visão de quinze PcD visuais que atuam na área contábil-financeira acerca dos impactos da pandemia de COVID-19 em sua vida cotidiana e laboral. Em relação à vida cotidiana, os participantes apontaram diversos problemas ocasionados pela pandemia, tais como: não poder fazer suas atividades físicas e de reabilitação, o que ocasionou ganho de peso e piora das condições físicas; falta de opções para lazer; tédio; impossibilidade de ter contato com os amigos; instalações inadequadas para *home-office*; estresse, angústia, ansiedade e medo de retornar ao trabalho presencial. Esses resultados corroboram o estudo de Schur et al. (2020). No entanto, diversos pontos positivos foram mencionados pelos participantes, por exemplo, não precisar sair na rua, poder trabalhar de casa, maior proximidade com a família e maior qualidade de vida. Em relação à vida profissional, a maioria achou que o *home office* representa um ponto positivo, em especial trouxe aumento de produtividade. Não obstante, foi unânime a compreensão de que o afastamento social dos colegas de trabalho significa um ponto negativo a ser considerado. Por fim, as PcD acreditam que no futuro haverá um sistema híbrido, com rodízio de funcionários. Todos manifestaram desejo em permanecer no *home office*, ainda que com menor convívio com colegas e chefias.

Considerando o crescimento da adoção do teletrabalho no pós-pandemia, recomenda-se que as organizações examinem cuidadosamente as demandas de seus colaboradores com deficiência visual, para prover os recursos e as adaptações necessárias para a sua implementação de forma adequada. Para a construção de um ambiente laboral inclusivo será imprescindível dar voz às PcD, encorajando as comunicações com colegas e empregadores. Também se recomenda, o apoio de profissionais especializados e a realização de atividades de integração (inclusive presenciais) para evitar o isolamento, bem como reduzir o estresse e outras situações emocionais que possam comprometer o bem estar das PcD visuais.

Ao investigar o processo de inclusão de profissionais com deficiências visuais no mercado de trabalho da área contábil-financeira, o presente estudo contribui para a literatura por descrever como o recente fenômeno da pandemia de COVID-19 afetou as práticas organizacionais e o ambiente de trabalho para esses profissionais. A pesquisa contribui para a prática ao fornecer informações sobre as percepções dos profissionais que podem servir de base para a reformulação dos processos organizacionais tanto de organizações públicas quanto privadas. Por último, a contribuição social dessa pesquisa é auxiliar a romper com crenças, atitudes e comportamentos desfavoráveis à inclusão das PcD visuais na sociedade, em especial

no mercado de trabalho contábil-financeiro, por meio do combate a desinformação e ao preconceito.

Sugere-se a realização de futuras pesquisas sobre o impacto da pandemia na vida profissional e cotidiana das PcD, com profissionais com outras deficiências, tais como deficiência auditiva ou físico-motora, possibilitando uma visão mais ampla sobre o assunto. Em adição, realizar estudos com colegas e chefias de profissionais com deficiência para ampliar o entendimento acerca das transformações advindas da pandemia nas práticas de trabalho com as PcD.

A principal limitação do trabalho diz respeito aos resultados serem específicos às PcD visuais, posto que cada tipo de deficiência encontra barreiras e possui realidades distintas.

Referências

- Argyropoulos, V., & Papadimitriou, V. (2019). Examining the Inclusion of People with Visual Disabilities in Workplace: A Greek Case Study. In: *Inclusion, Equity and Access for Individuals with Disabilities*. Palgrave Macmillan, Singapore, p. 243-262.
- Assis, A. M., & Carvalho-Freitas, M. N. (2014). Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. *Revista Eletrônica de Administração*, v. 20(2), 496-528. <https://doi.org/10.1590/1413-2311022201342126>
- Carvalho-Maia, A. M., & Carvalho-Freitas, M. N. (2015). O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. *Revista Eletrônica de Administração*, 21(3), 689-719. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.0722014.54834>
- Costa, V. B., Batista, C. P., & Tavares, E. R. B. (2020). Narrativas de sujeitos com deficiência e isolamento social em tempos de pandemia. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 15(esp3), 2471–2489. <https://doi.org/10.21723/riaee.v15iesp3.14452>
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 3. ed. Porto Alegre: Artmed.
- Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm
- Dong, S., Guerette, A., Warner, A., Zalles, M.Z., & Mamboleo, G. (2017). Barriers in accommodation process among individuals with visual impairments. *Journal of Rehabilitation*, 83(2), 27-35.
- Duff, A., & Ferguson, J. (2011a). Disability and the socialization of accounting professionals. *Critical Perspectives on Accounting*, 22(4), 351-364. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2010.12.009>
- Duff, A., & Ferguson, J. (2011b). Disability and the professional accountant: insights from oral histories. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 25(1), 71-101. <https://doi.org/10.1108/09513571211191752>
- Duff, A., Ferguson, J., & Gilmore, K. (2007). Issues concerning the employment and employability of disabled people in UK accounting firms: an analysis of the views of human resource managers as employment gatekeepers. *The British Accounting Review*, 39(1), 15-38. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2006.08.003>
- Goertz, Y. H. H., van Lierop, B. A. G., Houkes, I., & Nijhuis, F. J. N. (2010). Factors related to the employment of visually impaired persons: A systematic literature review. *Journal of*

- Visual Impairment & Blindness*, 104(7), p. 404-418.
<https://doi.org/10.1177/0145482X1010400704>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2018). *Releitura dos dados pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington*. Rio de Janeiro.
https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf
- Lamichhane, K., & Aryal, H. N. (2024). Impact of Social Distancing in the Lives of Individuals with Vision Impairments. *International Journal of Disability, Development and Education*, 1–14. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2024.2355338>
- Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm
- Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de Benefícios da Previdência social e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm
- Lei nº 8.406, de 28 de maio de 2019. Classifica a visão monocular como deficiência visual e dá outras providências Rio de Janeiro. <https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/714733311/lei-8406-19-rio-de-janeiro-rj>
- Martel, A., Day, K., Jackson, M.A., & Kaushik, S. (2021). Beyond the pandemic: the role of the built environment in supporting people with disabilities work life. *Archnet-IJAR: International Journal of Architectural Research*, 15(1), 98-112.
<https://doi.org/10.1108/ARCH-10-2020-0225>
- Maroto, M., & Pettinicchio, D. (2020). An unequal labor market means that Covid-19 has been especially harmful for vulnerable groups including people with disabilities. *USApp– American Politics and Policy Blog*, p. 1-5.
<https://blogs.lse.ac.uk/usappblog/2020/05/21/an-unequal-labor-market-means-that-covid-19-has-been-especially-harmful-for-vulnerable-groups-including-people-with-disabilities/>
- Maroto, M., Pettinicchio, D., & Lukk, M. (2021). Working differently or not at all: COVID-19's effects on employment among people with disabilities and chronic health conditions. *Sociological Perspectives*, 64(5), 876-897.
<https://doi.org/10.1177/07311214211012018>
- Naami, A., & Mfofo-M'Carthy, M. (2020). COVID-19: Vulnerabilities of persons with disabilities in Ghana. *African Journal of Social Work*, 10(3), 9-17.
- Oliveira, D. G., Shimano, S. G. N., Salomão, A. E., & Pereira, K. (2017). Evaluation of socioeconomic profile, professional training and health status of people with visual impairment. *Revista Brasileira de Oftalmologia*, 76(5), 255 -258.
<https://doi.org/10.5935/0034-7280.20170053>
- ONU News. (2020). *Organização Mundial da Saúde declara novo coronavírus uma pandemia*.
<https://news.un.org/pt/story/2020/03/1706881>
- Santos, M. A., & Wechsler, S. M. (2018). Análise da produção científica brasileira sobre pessoas com deficiência na última década. *Revista Diálogos E Perspectivas Em Educação Especial*, 5(2), 133-146. <https://doi.org/10.36311/2358-8845.2018.v5n2.10.p133>
- Sathyaseelan, S. (2016). Assistive Technology and Employability of the Disabled Persons: A Study with Special reference to India. *International Journal for Innovative Research in Multidisciplinary Field*, 2(12), 33-44. <https://doi.org/10.1080/17483107.2021.1892843>
- Schur, L. A., Ameri, M., & Kruse, D. (2020). Telework after COVID: a “silver lining” for workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(4), 521-536.
<https://doi.org/10.1007/s10926-020-09936-5>
- Sena, S. L. S. (2015). Possíveis contribuições da tecnologia assistiva para a inclusão de pessoas com deficiência visual no trabalho. *Revista Laborativa*, 4(2), p. 26-52.

- Senjam, S. S. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on people living with visual disability. *Indian Journal of Ophthalmology*, 68(7), 1367-1370. https://doi.org/10.4103/ijjo.IJO_1513_20
- Shakespeare, T., Watson, N., Brunner, R., Cullingworth, J., Hameed, S., Scherer, N., Pearson, C., & Reichenberger, V. (2022). Disabled people in Britain and the impact of the COVID-19 pandemic. *Social Policy & Administration*, 56(1), 103-117. <https://doi.org/10.1111/spol.12758>
- Shakespeare, T., Ndagire, F.; Seketi, Q. E. (2021). Triple jeopardy: disabled people and the COVID-19 pandemic. *Lancet*, 397(10282), 1331-1333. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)00625-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)00625-5)
- Sprague, A., Raub, A.; & Heymann, J. (2020). Providing a foundation for decent work and adequate income during health and economic crises: constitutional approaches in 193 countries. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(9/10), 1087-1105. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2020-0358>
- Triviños, A. N. S. (1987). *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. 1.ed. São Paulo, Atlas.
- Wolffe, K. E.; Ajuwon, P. M.; & Kelly, S. M. (2013). Working with visual impairment in Nigeria: a qualitative look at employment status. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 107(6), 425-436. <https://doi.org/10.1177/0145482X1310700605>
- World Health Organization. (2019). *International Classification of Diseases 11th Revision: The global standard for diagnostic health information*. <https://icd.who.int/en/>
- Yeganeh, H. (2021) Emerging social and business trends associated with the Covid-19 pandemic. *Critical Perspectives on International Business*, 17(2), 188-209. <https://doi.org/10.1108/cpoib-05-2020-0066>