



Artigo

DOI: <https://doi.org/10.22484/2318-5694.2025v51id5842>

EXCLUSÃO, ORGANIZAÇÕES E DEFICIÊNCIA VISUAL: UMA REFLEXÃO SOBRE A CENTRALIDADE DAS IMAGENS NA/DA COMUNICAÇÃO

Exclusion, Organizations and Visual Impairment: A reflection on the centrality of images in/of communication

Exclusión, Organizaciones y Discapacidad Visual: Una reflexión sobre la centralidad de las imágenes en/de la comunicación

Guilherme Ferreira de Oliveira¹

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1424-0254>

E-mail: guilherme.f.oliveira@unesp.br

María del Rosario Zavala²

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6083-1426>

E-mail: prof.mzavala@gm.fcp.uncu.edu.ar

Suely Maciel³

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4103-6942>

E-mail: suely.maciel@unesp.br

Resumo: Este trabalho, de caráter ensaístico, objetiva refletir, a partir de imagens, sobre a centralidade da imagem no ambiente de trabalho como forma de exclusão social, considerando tanto as imagens que circulam na comunicação interna como também as imagens construídas sobre o corpo e a pessoa que estão alheios ao mundo imagético. A discussão é subsidiada por três imagens que sustentam uma análise interpretativa do teor político do uso de imagens e da inclusão de pessoas com deficiência visual nas organizações. Reflete-se que existem duas dimensões a serem consideradas quando o assunto é inclusão de pessoas com deficiência visual nas organizações e o mundo das imagens: as limitações impostas pela sociedade organizada pela centralidade do visual, que, portanto, deixam as pessoas com deficiência visual alheias à informação e ao exercício da cidadania no ambiente organizacional; e a representação, por imagens, dos sentidos de capacidade, normalidade e potencialidades das pessoas com deficiência.

Palavras-chave: deficiência visual; sociedade imagética; organizações.

¹ Universidade Estadual Paulista (Unesp). Bauru, SP, Brasil.

² Universidad Nacional de Cuyo (UNCuyo). Mendoza, Argentina.

³ Universidade Estadual Paulista (Unesp). Bauru, SP, Brasil.

Abstract: This essay-style paper aims to reflect, through images, on the centrality of the image in the workplace as a form of social exclusion. It considers both the images circulating in internal communication and the images constructed about the body and the person who are detached from the visual world. The discussion is supported by three images that sustain an interpretative analysis of the political nature of image use and the inclusion of people with visual impairments in organizations. The reflection points to two dimensions that must be considered when discussing the inclusion of people with visual impairments in organizations and the world of images: the limitations imposed by a society organized around visual centrality, which excludes people with visual impairments from information access and the exercise of citizenship in organizational settings; and the representation, through images, of notions of ability, normality, and potentiality of people with disabilities.

Keywords: visual Impairment; imagetic society; organizations.

Resumen: Este trabajo, de carácter ensayístico, tiene como objetivo reflexionar, a partir de imágenes, sobre la centralidad de la imagen en el entorno laboral como forma de exclusión social. Se consideran tanto las imágenes que circulan en la comunicación interna como aquellas construidas sobre el cuerpo y la persona que están ajena al mundo visual. La discusión se fundamenta en tres imágenes que sostienen un análisis interpretativo del carácter político del uso de las imágenes y la inclusión de personas con discapacidad visual en las organizaciones. Se reflexiona sobre dos dimensiones que deben considerarse cuando se trata de la inclusión de personas con discapacidad visual en las organizaciones y en el mundo de las imágenes: las limitaciones impuestas por una sociedad organizada en torno a la centralidad de lo visual, que excluye a las personas con discapacidad visual del acceso a la información y del ejercicio de la ciudadanía en el ámbito organizacional; y la representación, a través de imágenes, de los sentidos de capacidad, normalidad y potencialidades de las personas con discapacidad.

Palabras clave: discapacidad visual; sociedad imagética; organizaciones.

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência na sociedade é tema ascendorante na atualização, especialmente ao se considerar a importância das discussões acerca da diversidade humana e suas diversas facetas, com discussões sobre identificação e coletivização (étnico-racial, de gênero, de corpos). Estes assuntos são pautas latentes nos debates atuais sobre cidadania, direitos humanos e direitos sociais (Marques; Martino, 2017). Ellis (2016, p. 36, tradução nossa) afirma que o “progresso em direção à inclusão social existe, mas ainda acontece de forma lenta nas últimas décadas, de forma que ainda há muito trabalho a ser feito”.

Já a inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho está demarcada por diversas condições e barreiras impostas socialmente. No âmbito legislativo, a Lei nº 8.213, de 1991, também conhecida como “Lei de Cotas”, estabelece que as empresas com mais de 100 funcionários devem preencher de 2% a 5% dos cargos com colaboradores reabilitados ou pessoas com deficiência (Brasil, 1991), como uma forma de atuar na promoção da contratação dessas pessoas.

Embora a legislação estabeleça a obrigatoriedade da contratação de pessoas com deficiência em determinados contextos organizacionais, observa-se que muitas empresas direcionam esses profissionais para funções específicas, frequentemente pautadas por uma descrença em sua capacidade de exercer cargos de liderança (Tette, Carvalho-Freitas; Oliveira, 2014). Nesse sentido, Pereira e Figueiró (2020) reconhecem a contratação como um passo inicial, mas enfatizam a necessidade de ações mais aprofundadas para garantir uma inclusão efetiva. Os autores destacam que, embora a valorização da imagem institucional e o cumprimento das cotas legais constituam incentivos relevantes para a implementação de projetos inclusivos, esses fatores não devem ser a motivação central para a promoção dessas iniciativas (Pereira; Figueiró, 2020, p. 60).

Ainda, é necessário avançar para além de “inserir” essas pessoas no mercado de trabalho, uma vez que, após essa etapa, deve-se promover adaptações no ambiente organizacional para derrubar barreiras existentes, inclusive na comunicação. A Lei Brasileira de Inclusão define barreiras como:

[...] qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros [...] (Brasil, 2015).

A partir deste conceito, elencam-se como principais barreiras: urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações e na informação, atitudinais e tecnológicas (Brasil, 2015).

As organizações estão sujeitas a reproduzir barreiras que impedem as pessoas com deficiência visual de usufruírem plenamente de seus direitos e uma cultura capacitista e de exclusão presente na sociedade (Oliveira; Escarabello Junior; Maciel, 2023). Entende-se que “muitas dessas barreiras são reproduzidas nas organizações,

com destaque para as barreiras de acesso à comunicação e à informação” (Oliveira; Escarabello Junior; Maciel, 2023, p. 23), e as barreiras atitudinais, que reforçam estigmas e preconceitos na linguagem e nas políticas organizacionais (Silveira; Pereira; Barcelos, 2014).

Reconhece-se que a comunicação de uma organização “precisa deixar claro que a organização é antiracista, antimachista, anticapacitista, antiLGBTfóbica, dentre tantos outros ANTI. Ou seja, precisa evidenciar suas práticas includentes e anti-discriminatórias” (Salvatori, 2024, p. 12). Entretanto, se nem práticas inclusivas são totalmente adotadas, quem dirá a construção de um posicionamento legitimamente confrontativo com a realidade da exclusão.

No ambiente organizacional os indivíduos estão em constante interação entre si e com artefatos midiáticos (Oliveira; Paula, 2017) que possibilitam a comunicação e o exercício do trabalho. Entretanto, considerando a centralidade do visual na sociedade imagética (Machin, 2014; Baitello Jr., 2014), as práticas comunicacionais e laborais encontram certas dificuldades: se o trabalho e os meios de comunicação interna são estruturados com foco em mídias visuais/imagéticas, como os trabalhadores com deficiência visual participam desses ambientes? Ainda, o quanto a representação do trabalhador com deficiência e seus modos de acesso à informação diz sobre o (des)crédito de suas capacidades?

O termo “deficiência visual” é empregado para referir-se tanto a pessoas cegas quanto àquelas com baixa visão e, embora o Decreto nº 5.904, de 21 de setembro de 2006 (Brasil, 2006) traga definições técnicas para a medição da acuidade visual, a deficiência visual pode ser analisada sob uma perspectiva social mais ampla. Para além de uma definição estritamente biomédica baseada na acuidade visual, Sousa (2018, p. 565) argumenta que “a cegueira, sobretudo, é uma construção sociocultural, amalgamada em proibições, interdições, estabelecimento de limites”. Nesse sentido, a cegueira pode ser compreendida como uma construção narrativa que tem início no ambiente familiar e se expande para outros espaços sociais, como a escola, a comunidade e a esfera pública (Sousa, 2018, p. 565).

Machado (2017, p. 103) ressalta que “os sentidos são os condutores da singularidade das percepções e, a partir delas, construímos nosso conhecimento, temos sensações de desconforto e prazer, formamos o gosto, tomamos partido e emitimos nossos juízos sobre as coisas do mundo”. Dessa forma, a ausência da experiência visual não deve ser reduzida a uma limitação, mas sim compreendida dentro de um debate mais amplo sobre diferentes formas de percepção e cognição.

Este trabalho, de caráter ensaístico, portanto, objetiva refletir, a partir de imagens, sobre a centralidade da imagem no ambiente de trabalho como forma de exclusão social, considerando tanto as imagens que circulam na comunicação interna como também as imagens construídas sobre o corpo e a pessoa que estão alheios ao mundo imagético.

As temáticas principais deste ensaio serão subsidiadas por três imagens: duas charges do cartunista Ricardo Ferraz e uma fotografia veiculada no jornal O Estado de São Paulo (Estadão). Esta é uma análise interpretativa do caráter político das imagens:

busca-se nelas o teor político e de evocação dos imaginários (por vezes, imagéticos) (Baitello Jr., 2014) construídos sobre as pessoas com deficiência visual na sociedade e especialmente no ambiente de trabalho.

A amostra é de caráter intencional e foi selecionada a partir do contato prévio dos autores com essas imagens. As charges foram apresentadas aos autores, inicialmente, na disciplina “Desenho Universal e Recursos de Acessibilidade na Comunicação Midiática” do Programa de Pós-Graduação em Mídia e Tecnologia (PPGMiT) da Universidade Estadual Paulista (Unesp). Já a terceira imagem (a fotografia) foi selecionada a partir de uma atividade realizada na disciplina “Políticas de la imagen. Cultura visual y los problemas de la lectura de las imágenes en el espacio social contemporáneo” do programa de Pós-Graduação em Comunicação (PPGCOM), também da Unesp.

Outro fator que evidencia a relevância das imagens selecionadas é a intencionalidade por trás de cada uma em representar pessoas com deficiência: a primeira representa a relação entre a pessoa com deficiência visual e um meio de comunicação; a segunda representa o estigma em cima de um trabalhador com deficiência no ambiente de trabalho; por fim, a terceira representa as possibilidades de subversão dessa lógica.

Pelo caráter ensaístico, não se pretende representar a totalidade deste fenômeno e, menos ainda, reduzir a experiência e a existência das pessoas com deficiência às representações das imagens evocadas para análise. A análise interpretativa é meramente um suporte argumentativo para a discussão sobre a exclusão e a violência no cenário comunicacional do ambiente organizacional.

2 PRIMEIRA REFLEXÃO: O IMPERATIVO DO VISUAL

Na sociedade visual/hipervisual (Machin, 2014) as pessoas que não acessam o mundo por meio da visão ficam à margem da sociedade, uma vez que o direito à informação e à comunicação, enquanto uma condição para o exercício da cidadania, lhes é negado (Bonito; Santos, 2020).

Baitello Jr. (2014) aborda o conceito de “iconofagia”: o fenômeno de devoração das imagens, voracidade pelas imagens e a gula das próprias imagens: vive-se em um sociedade que grande parte do consumo e das práticas cotidianas são permeadas pelo audiovisual, de forma que as imagens que são vistas são ecos, repetições e reproduções de outras imagens presentes no grande repositório imagético de cada um (Baitello Jr., 2014).

A charge de Ricardo Ferraz (figura 1) não possui um título. Ela foi produzida em 2010, próximo à efervescência das discussões sobre a implementação da audiodescrição nos serviços de radiodifusão brasileiros. A audiodescrição é uma modalidade de tradução intersemiótica, do signo visual para o verbal (Naves *et al.*, 2016) e recurso de acessibilidade que auxilia, principalmente, pessoas com deficiência visual, na compreensão do mundo das imagens (Motta; Romeu Filho, 2010).

Figura 1 – charge irônica sobre acesso à informação, de Ricardo Ferraz



Fonte: Ricardo Ferraz – Blog da Audiodescrição, 2011.

#DescriçãoDalmagem: charge ilustrativa em preto e branco. Na parte esquerda da imagem está uma televisão com um balão de fala acima, com o texto: "olhe para esta obra de arte, veja que design arrojado, lindo! Ficou interessado? Ligue para o telefone que está na tela". Logo à frente da televisão, na parte direita da imagem, está um homem cego sentado em uma poltrona. O homem usa óculos e segura uma bengala. Um ponto de interrogação e um de exclamação estão acima da cabeça dele.

A imagem escolhida carrega um caráter político na construção imagética de como é o (in)acesso à informação por parte do público com deficiência visual. A charge representa o imperativo do visual em algumas dimensões: primeiramente, ela destaca o visual como princípio organizador da experiência (Von Der Weid, 2014), uma vez que todas as informações dadas pela televisão dependem da visão para serem de fatos recepcionadas.

Em segundo lugar, ela demonstra a importância do visual para a construção de sentidos sobre os objetos do mundo real: vive-se em um cenário de imagens de imagens (Baitello Jr., 2014) - os sentidos de "lindo" e de "interessante" são, na charge, associados a uma imagem de um objeto que só se pode acessá-la a partir do ver, do olhar, mas, a construção discursiva de "obra de arte linda" enunciada pela televisão evoca uma interpretação extremamente ampla e que cada indivíduo irá recorrer ao seu repertório de imagens (Baitello Jr., 2014), mesmo que mentais, do que pode ser a representação imagética pretendida na televisão. Baitello Jr. (2014, p. 71) afirma que

[...] a sociedade entômica [dividida] trouxe consigo também o projeto da reproduzibilidade, repartindo indivíduos, dilacerando existências e corpos, acelerando fluxos, reduzindo complexidades, dividindo e especializando o trabalho, introduzindo a repetição exaustiva de gestos, de movimentos, de padrões, de atitudes, de modelos, de ideias.

O padrão de produção midiática é focado no visual, embora mesmo que na busca por representações imagéticas, ao evocar outras imagens (as mentais, a partir de enunciados sonoros) ainda reforçam um padrão de modelos e ideias possíveis do que é a obra de arte de "design arrojado, lindo!".

Baitello Jr. (2014, p. 74) afirma que "consumimos imagens em todas as suas formas: marcas, modas grifes, tendências, atributos, adjetivos, figuras, ídolos, símbolos, ícones, logomarcas". O tempo todo os indivíduos são rodeados por signos visuais que, em grande parte dos casos, são a morada das informações cotidianas: letreiros, placas, materiais impressos, publicações em mídias digitais etc. Wiesenbergs e Vercic (2021, p. 230) afirmam que "elementos visuais se tornaram uma parte predominante de nossas rotinas, especialmente a partir do acesso à internet e às redes sociais a qualquer momento".

O acesso à informação para as pessoas com deficiência visual dá-se pelo uso dos demais sentidos, como a audição e o tato, e, no caso de pessoas com baixa visão em algumas situações específicas, por resquícios visuais. E essas formas diversas de sensorialidade são consideradas nas organizações de forma inclusiva?

3 SEGUNDA REFLEXÃO: O VISUAL NA CONSTRUÇÃO DE SENTIDOS SOBRE AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Os discursos organizacionais podem ser compreendidos como expressões das realidades simbólicas que permeiam a relação entre organizações e pessoas com deficiência. Observa-se, nesse contexto, a construção discursiva presente em campanhas publicitárias que incluem personagens com deficiência. No entanto, nem sempre o protagonismo é conferido, de fato, a essas pessoas, sendo mais frequente a adoção de estratégias voltadas à autopromoção institucional, em detrimento de um processo efetivo de conscientização sobre direitos e inclusão (Mustafé; Coêlho, 2021).

No que concerne à tensão entre "representação" e "realidade", Coêlho e Mustafé (2022, p. 119) argumentam que "a presença pontual de pessoas diversas não significa mudança sistemática da comunicação, tampouco da gestão organizacional, nem espaço para resistência". Dessa forma, a aparição esporádica de indivíduos com deficiência em produtos midiáticos não implica, necessariamente, uma transformação na mentalidade e no comportamento da gestão e dos tomadores de decisão. Esse fenômeno pode representar, antes, uma tentativa de adequação estratégica das organizações às complexidades inerentes ao embate entre ética e cosmética (Veras; Porém, 2019).

A inclusão representa uma evolução em relação aos sistemas anteriores de segregação e integração (Sassaki, 2005). Anteriormente, prevalecia a tolerância em relação à presença de pessoas com deficiência em determinados espaços, mas sem um esforço significativo para garantir sua inclusão efetiva. Entretanto, ainda percebe-se um cenário em que as organizações alocam pessoas com deficiência em funções específicas, pela descrença no potencial dessas pessoas (Tette; Carvalho-Freitas; Oliveira, 2014).

Reconhece-se a importância da representação de práticas organizacionais e da coerência - ou da ausência dela - entre discurso e ação no que tange à inclusão de pessoas com deficiência. É possível identificar o papel desempenhado pelas organizações frente às estruturas concretas e, sobretudo, às dinâmicas simbólicas que resultam na configuração de relações de poder, conflitos e situações que podem ser comparadas a formas de violência (Silva; Caglioni; Barbeta, 2021, p. 2).

A charge a seguir (figura 2) ilustra e representa um pouco esse cenário de descrédito nas habilidades dos trabalhadores. Ela também foi produzida por Ricardo Ferraz. Não foi possível identificar o título ou o ano de produção da imagem, entretanto, contextualmente, ela tem relação direta com a Lei de Cotas (Brasil, 1991).

Figura 2 – Charge cômica sobre contratação de pessoas com deficiência, por Ricardo Ferraz



Fonte: Ricardo Ferraz (s/d).

#DescriçãoDalmagem: charge colorida com duas pessoas. A primeira, à esquerda, é um homem adulto, branco, de cabelos loiros. Ele usa um blazer verde, uma gravata e uma calça azul e um sapato social. Ele sorri enquanto o seu balão de fala traz o texto: "bem-vindo à nossa empresa! sua função será na guarita do estacionamento...". O outro homem está à direita, em uma cadeira de rodas. Ele é negro, utiliza uma blusa amarela, calça vermelha e segura um papel enrolado em forma de canudo. O balão de fala deste homem traz o texto: "o senhor não entendeu! Tenho doutorado em Economia!"

A charge dialoga com a baixa representação midiática de pessoas com deficiência, ou quando existe, é a reprodução de imagens de imagens pré-construídas (Baitello Jr., 2014), neste caso, a imagem de incapacidade e descrença do potencial das pessoas com deficiência. Corpos se transformam em imagens. Baitello Jr. (2014, p. 70) explica que "corpos de imagens e imagens de corpos já não se distinguem sob o imperativo compulsório da reprodutibilidade, abrindo caminhos para outra ordem social". Dessa forma, a sociedade imagética não abre espaços para a complexidade da sociedade e dos corpos, das corporeidades: "quando elas insistem em emergir como diferenças, como marcas próprias, como peculiaridades, como singularidades" (Baitello

Jr., 2014, p. 70). O corpo com deficiência é carregado de estigmas construídos a partir de imagens discursivas das capacidades e potencialidades do corpo fora da “norma”, de forma que o mundo das coisas, como explica Baitello Jr. (2014), com base em Flusser, torna-se o mundo das não-coisas e de pessoas-imagens que reproduzem outras imagens de pessoas como se construiu imageticamente (ou enquanto signo visual imaginado).

A charge exemplifica o cenário das organizações na atualidade, ao encontro do que afirmam Aydos, Navarini e Oliveira (2021, s/p):

O que se percebe no Brasil [...] é que as empresas são ainda fundadas em modelos integrativos que contratam pessoas com deficiência para cumprirem a lei, mas não realizam uma inclusão de fato. Nessa integração, vê-se uma responsabilização do indivíduo para que ele se adapte ao meio e a solicitação de que ele seja autônomo e independente no seu cotidiano laboral, ou seja: a exigência de que ele não precise do auxílio de ninguém para realizar a sua função é uma constante que cria barreiras à implementação desta tecnologia de inclusão.

Ao conjunto de violências nas organizações dá-se o nome de violência organizacional (Cabral; Gonçalves; Salhani, 2018). A violência organizacional é descrita como o conjunto das tipologias de violência direta, estrutural e cultural de Galtung,

[...] que encontra nas organizações mecanismos para sua legitimação, especialmente mediante sua cultura organizacional, modelo de gestão, filosofia organizacional, legislações específicas que impactam a vida das organizações, bem como as estruturas físicas e ambientais que afetam a saúde do trabalhador (Cabral; Gonçalves; Salhani, 2018, p. 249).

Como exemplo, com base em Cabral, Gonçalves e Salhani (2018), é possível destacar: a) a violência de gênero, evidenciada por desigualdades salariais entre homens e mulheres, bem como por situações de assédio moral e sexual; b) a LGBTQIA+fobia no contexto laboral, expressa na discriminação durante entrevistas de emprego e na ausência de estruturas político-organizacionais que incluem essa população; c) o preconceito étnico-racial nas organizações, manifestado pelo racismo institucional, pela sub-representação de pessoas negras, pardas e indígenas em cargos de liderança e pelas disparidades salariais; d) o preconceito etário, isto é, a discriminação com base na idade e a invalidação do sujeito a partir do estereótipo da improdutividade; e) a xenofobia e o preconceito linguístico, perceptíveis em situações de subemprego entre determinados grupos de imigrantes, na gestão de equipes multiculturais e em processos de internacionalização; f) as formas de violência associadas à precarização das condições de trabalho, como jornadas exaustivas e exploração da força de trabalho, além das más condições físicas dos ambientes laborais (como falta de higiene e ventilação inadequada) e das doenças ocupacionais, como LER e perda auditiva; g) o trabalho análogo à escravidão e o trabalho infantil; h) a discriminação contra pessoas com deficiência, evidenciada tanto pelo descumprimento de leis afirmativas quanto, mesmo quando elas são cumpridas, por formas de violência estrutural (como a ausência de acessibilidade, falta de processos adaptados e de

tecnologias assistivas) e de violência cultural (quando valores e políticas organizacionais reforçam estigmas) (Oliveira; Cabral; Lisboa, 2023).

A violência organizacional está presente nas práticas e nos discursos formais e informais das organizações, naturalizando a opressão de forma complexa e estreitamente ligada à comunicação organizacional (Cabral; Gonçalves; Salhani, 2018). No que diz respeito às pessoas com deficiência, a charge, Aydos, Navarini e Oliveira (2021), Cabral, Gonçalves e Salhani (2018) e Oliveira, Cabral e Lisboa (2023) ilustram bem as diversas formas de discriminação e violência que tais trabalhadores estão sujeitos no ambiente organizacional.

4 TERCEIRA REFLEXÃO: SENTIDOS DE ACESSIBILIDADE PARA A INCLUSÃO

Nesta última análise discute-se como a imagem construída e difundida socialmente da capacidade das pessoas com deficiência para o exercício de seus postos de trabalho cria barreiras para a implementação das tecnologias de inclusão verdadeiramente necessárias.

Men (2021) indica que o papel e a função da comunicação interna podem ser resumidos em: informational (informar), relacional (ouvir, conectar), motivacional (aculturar, inspirar, motivar) e comportamental (engajar). A função de informar refere-se a “um papel fundamental da comunicação interna [que] é manter os funcionários informados e atualizados sobre seus papéis de trabalho, a organização, o mercado, o ambiente e uns aos outros” (Men, 2021, p. 3, tradução nossa).

Andrelo (2013, p. 122) indica que independente dos fluxos ou dos instrumentos que são utilizados, “a comunicação interna pode assumir distintos papéis nas organizações, além da mera difusão de informações de interesse da alta direção”. Assim, “sabe-se que a comunicação interna não deve ser reduzida aos meios usados, mas eles devem ser considerados, uma vez que, muitas vezes, farão a mediação entre a realidade a ser produzida e debatida e o público a quem se quer atingir” (Andrelo, 2013, p. 119), ou seja, a partir dessa comunicação que sentidos são postos em circulação.

A construção de sentidos a partir dos processos comunicacionais é contínua e acontece no contexto de interação, em um ciclo de produção, reprodução, negociação e ressignificação (Marchiori, 2010). Ou seja, a comunicação - neste caso, a interna - possibilita que as pessoas se vejam enquanto sujeitos ativos na construção da realidade a partir dos sentidos construídos sobre suas próprias atuações na organização (Marchiori, 2010). Ainda, Men (2021, p. 2, tradução nossa) afirma que “o público interno, predominantemente os colaboradores, são atores ativos no processo de comunicação interna, que co-constroem significados com a organização e co-criam a relação, em vez de serem meros receptores passivos de mensagens”.

É a partir de uma comunicação engajada com possibilitar aos trabalhadores o acesso à informação (seja ela sobre o trabalho, sobre a organização, sobre as tarefas a serem desenvolvidas, sobre a cultura organizacional etc.) que os trabalhadores

constroem sentidos sobre as organizações e sobre si mesmos (Calonego, 2023; Andersson, 2020).

A terceira imagem (figura 3) é uma fotografia colorida veiculada no Brasil, no jornal O Estado de São Paulo (conhecido como Estadão), no caderno “Vencer Limites” (específico para discussões sobre inclusão na sociedade), publicada em 25 de julho de 2017 e atualizada em 28 de agosto de 2018, sob o título “Colocação profissional da pessoa com deficiência visual”.

Figura 3 – fotografia de um trabalhador cego



Fonte: Reprodução Estadão, 2017.

#DescriçãoDalmagem: fotografia colorida de um homem com deficiência visual sentado em um escritório. O homem é branco, tem cabelo curto, usa um óculos de sol e uma camisa por baixo de um suéter marrom claro. Ele está sentado em uma cadeira de frente para uma mesa com um pacmate - um computador adaptado com linha Braille. Ele também segura um telefone fixo próximo à orelha e toca o teclado em Braille.

A imagem dialoga com a comunicação feita no ambiente interno das organizações. No caso das pessoas com deficiência visual, pesquisas de campo indicam que poucas são as adaptações feitas nas comunicações e dispositivos das organizações (Oliveira, 2024) ou então são realizadas de forma “remediada”, após a exigência de uma necessidade de alguém já contratado (Pereira; Figueiró, 2020).

A charge exemplifica como de fato a comunicação no ambiente de trabalho poderia ser organizada para que de fato seja inclusiva e considere a diversidade sensorial dos trabalhadores com deficiência visual: trata-se de uma imagem trazida para este trabalho com o intuito intencional de subverter a representação imagética de qual a realidade dominante deste cenário.

A forma que a comunicação interna é organizada na atualidade (os canais, os programas e as ações de comunicação) não consideram a diversidade sensorial na recepção da informação, em especial àquelas baseadas em aspectos visuais (imagens das mais diversas naturezas - fotografias, gráficos, apresentações corporativas, vídeos,

videochamadas etc.), sejam estas imagens do mundo real ou digitais. Wiesenberg e Vercic (2021) afirmam que a comunicação organizacional nos dias de hoje têm utilizado intencionalmente elementos visuais. Os autores indicam que

[...] no contexto organizacional, elementos visuais podem ser usados por vários propósitos estratégicos, como internamente (por exemplo, estimulando a identidade e a cultura organizacional) ou externamente (por exemplo, em propagandas de produtos ou marcas assim como em ações de Relações Públicas) (Wiesenberg; Vercic, 2021, p. 230).

De forma geral, apresentações e vídeos corporativos, jornais-murais, boletins, newsletter, bilhetes em cima da mesa, treinamentos via vídeoaulas e reuniões por videoconferências são alguns canais e/ou produtos de comunicação utilizados nas organizações como ferramentas de comunicação interna. Oliveira (2024), a partir da demanda de pessoas com deficiência visual em uma pesquisa de campo, propõe que

[...] a acessibilidade na comunicação interna para pessoas com deficiência visual deve estar presente: 1) na consideração das tecnologias assistivas necessárias e, preferencialmente, sendo fornecidas pelas organizações; 2) na consideração dos aspectos de acessibilidade no âmbito dos sistemas de informação e comunicação, assim como nas plataformas e nos aparelhos tecnológicos; 3) na disponibilização de versões alternativas dos veículos de comunicação utilizados nas organizações (comunicados, boletins, newsletters, revistas, jornal-mural, documentos institucionais); documentos acessíveis e navegáveis por softwares e tecnologias assistivas, versões em áudio, versões em braille etc.; 4) no âmbito dos conteúdos veiculados, como a audiodescrição: de imagens, gráficos, tabelas e outros aspectos visuais e imagéticos contidos em publicações internas (Oliveira, 2024, p. 104).

Se todos esses canais e modos de se comunicar considerarem a acessibilidade e as diversas formas de se acessar à informação, para além da atual centralidade do visual, possibilitaria-se que os empregados com deficiência visual tivessem acesso às mensagens institucionais e construissem de fato sentidos para a formação de opiniões e participação na organização (Luvizotto; Magalhães, 2023). Assim, constroi-se uma forma alternativa de acesso ao conteúdo visual/imagético (Oliveira, 2024). De certa forma, seria possível a compreensão dos comunicados e informações que todos os demais sujeitos organizacionais já possuem (Oliveira; Escarabello Junior; Maciel, 2023) por estarem imersos na organização da sociedade por meio do visual.

A exemplo disto, tem-se as políticas de comunicação interna recomendadas por organizações, associações e coletivos que atuam no campo da acessibilidade e a partir das necessidades e interesses das pessoas com deficiência, como no caso do Movimento Web para Todos (MWPT).

O MWPT (2025, s/p.) sugere: “1. Mapeie os canais e formatos utilizados; 2. Forme um time ou comitê diverso; 3. Adote a linguagem simples e inclusiva; 4. Use ferramentas que testam acessibilidade; 5. Garanta alternativas para diferentes formatos; 6. Treine as equipes envolvidas; 7. Crie uma política de acessibilidade”.

As sub recomendações 5 e 7 são as que mais se relacionam com a reflexão aqui travada a partir da terceira imagem (fotografia): “5. Se o conteúdo for em vídeo, inclua legendas e janela de Libras. Se for imagem, insira texto alternativo que a descreva de forma objetiva e clara. Evite depender de apenas um meio (por exemplo, só áudio ou só visual); [...]. 7. Formalize os princípios que guiarão a produção de conteúdo acessível na comunicação interna. Isso ajuda a manter a consistência mesmo com mudanças de equipe”.

Resumidamente, a terceira imagem evoca um caráter político e, de certa forma, até esperançoso quanto às possibilidade de reconfiguração da comunicação interna e do ambiente de trabalho, de forma que outras lógicas alternativas à exclusão e à normatividade também possam fazer parte das práticas cotidianas e laborais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este ensaio objetivou refletir, a partir de imagens, sobre a centralidade da imagem no ambiente de trabalho como forma de exclusão social, considerando tanto as imagens que circulam na comunicação interna como também as imagens construídas sobre o corpo e a pessoa que estão alheios ao mundo imagético.

Resgata-se que existem duas dimensões a serem consideradas quando o assunto é inclusão de pessoas com deficiência visual nas organizações e o mundo das imagens: a) as limitações impostas pela sociedade organizada pela centralidade do visual que, portanto, deixam as pessoas com deficiência visual alheias à informação e ao exercício da cidadania no ambiente organizacional, e b) a representação, por imagens, dos sentidos de capacidade, normalidade e potencialidades das pessoas com deficiência.

A primeira charge utilizada na análise interpretativa representa uma união de ambas dimensões: ela, primeiramente, é uma imagem, que representa a pessoa com deficiência e suas formas e acesso à informação e, ainda, representa a forma que a sociedade se organiza com privilégio para o visual. As outras duas imagens interpretadas e que foram essenciais para se ilustrar a discussão proposta, caminham para o contexto específico que se desejava abordar: a inclusão no ambiente organizacional.

As imagens permeiam o cotidiano laboral e o visual é fator essencial, atualmente, para a prática do trabalho. Entretanto, a não-consideração da diversidade revela uma violência contra pessoas que estão nesses espaços, consomem imagens (representadas e apresentadas a partir do som para a construção de “imagens mentais”) e são representadas por imagens, muitas vezes, de forma injusta e discriminatória.

Neste ensaio, argumenta-se que a centralidade do visual no trabalho opera como dispositivo de exclusão, ou seja, acredita-se que é necessário desenvolver reflexões que articulem: a) denúncias (do capacitismo estrutural e da forma que a comunicação interna é construída), b) caminhos de resistência (reconfiguração da

comunicação interna, uso de tecnologias assistivas e recursos de acessibilidade) e c) horizontes de emancipação ((re)construção de sentidos e cidadania organizacional).

REFERÊNCIAS

ANDERSSON, R. Being a "strategist": Communication practitioners, strategic work, and power effects of the strategy discourse. **Public Relations Inquiry**, [S.l.], v. 9, n. 2, p. 257-276, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/2046147X20920819>. Acesso em: 10 fev. 2022.

ANDRELO, R. O potencial dialógico dos instrumentos de comunicação interna. In: SANTOS, C. M. R. G. (org.). **Relações Públicas: faces e interfaces**. Bauru: Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação, 2013. p. 119-130.

AYDOS, V.; NAVARINI, D.; OLIVEIRA, B. The paradox of "remote working" in Covid-19 pandemic times: disability, inclusion, and accessibility in Brazil. **Disability Studies Quarterly**, [S.l.], v. 41, n. 3, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.18061/dsq.v41i3.8359>. Acesso em: 20 out. 2024.

BAITELLO JR., N. **A era da iconofagia**. São Paulo: Paulus, 2014.

BONITO, M.; SANTOS, L. C. Produção narrativa sob a ótica da acessibilidade comunicativa. **La Rivada**, Misiones, v. 8, n. 15, 2020. Disponível em: <http://larivada.com.ar/index.php/numero-15/dossier/282-produccion-narrativa-desde-la-perspectiva-de-la-accesibilidad>. Acesso em 20 out. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 5.904, de 21 de setembro de 2006**. Regulamenta a Lei no 11.126, de 27 de junho de 2005, que dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhada de cão-guia e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2006. Disponível em: Acesso em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=5904&ano=2006&ato=202k3Yq50MRpWTe44>. Acesso em: 03 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. **Lei no 13.146, de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. **Lei no 13.146, de 06 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 10 abr. 2025.

CABRAL, R.; GONÇALVES, G.; SALHANI, J. Violência organizacional: reflexões a partir da perspectiva dos estudos para a paz. **Organicom**, São Paulo, v. 15, n. 28, p. 247-264, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2018.150586>. Acesso em 26 mar. 025.

CALONEGO, R. **Neoliberalismo, relações de trabalho e efeitos de poder do discurso organizacional.** 2023. Tese (Doutorado em Comunicação) – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Bauru, 2023. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/243633>. Acesso em: 10 maio 2025.

COÊLHO, T. F.; MUSTAFÉ, I. S. M. Diversidade ou manutenção de estruturas de poder? Reflexões sobre a comunicação organizacional do MMFDH. **Organicom**, São Paulo, v. 19, n. 38, p. 106–122, 2022. Disponível em: <https://revistas.usp.br/organicom/article/view/195360>. Acesso em: 4 jul. 2025.

ELLIS, G. Impairment and disability: challenging concepts of ‘normality’. In: MATAMALA, A.; ORERO, P. (eds.). **Researching audio description:** new approaches. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2016. p. 35-45.

LUVIZOTTO, C. K.; MAGALHÃES, G. M. Comunicação organizacional e recursos de acessibilidade no ambiente digital: influências da pandemia de COVID-19 no Facebook do Burger King Brasil. **Contratexto**, Lima, n. 39, p. 99-117, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.26439/contratexto2023.n39.6143>. Acesso em: 10 jan. 2025.

MACHADO, I. P. R. O olhar expandido e a moda: uma necessidade do homem corporificar suas possibilidades de ver. In: AULER, D.; SANCHES, G. (coord.). **9º concurso moda iInclusiva.** São Paulo: Estação das Letras e Cores; SEDPCD, 2017. p. 102–110.

MACHIN, D. **Handbooks of communication science:** 4. visual communication. Berlin: De Gruyter, 2014.

MARCHIORI, M. R. Os desafios da comunicação interna nas organizações. **Conexão - Comunicação e Cultura**, Caxias do Sul, v. 9, n. 17, p. 145-159, 2010. Disponível em: http://www.uel.br/grupo-estudo/gecorp/images/os_desafios_de_comunica%C3%A7%C3%A3o_interna.pdf. Acesso em: 18 mar. 2025.

MARQUES, A. C. S.; MARTINO, L. M. S. "Não fale com estranhos": solidariedade e comunicação entre identidade e alteridade. **Famecos**, Porto Alegre, v. 24, n. 2, p. ID24930, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.15448/1980-3729.2017.2.24930>. Acesso em: 15 mar. 2025.

MEN, L. R. Evolving research and practices in internal communication. In: MEN, L. R.; TKALAC VERČIČ, A. (ed.). **Current trends and issues in internal communication: theory and practice**. Basingstoke: Palgrave Mcmillan, 2021. p. 1-18.

MOTTA, L. M. V. M.; ROMEU FILHO, P. (erg.). **Audiodescrição**: transformando imagens em palavras. São Paulo: Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Estado de São Paulo, 2010.

MUSTAFÉ, I. S. M.; COÊLHO, T. F. "Eu respeito"? Reflexões sobre acessibilidade afetiva e comunicativa na publicidade do MMFDH. **Culturas Midiáticas**, João Pessoa, v. 15, p. 23, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.22478/ufpb.2763-9398.2021v15n.60532>. Acesso em: 20 jun. 2025.

MWPT - Movimento Web Para Todos. Comunicação interna digital com acessibilidade é obrigação legal e ética das empresas. **Movimento Web Para Todos**, 2025, 14 de abril. Disponível em: <https://mwpt.com.br/comunicacao-interna-digital-com-acessibilidade-e-obrigacao-legal-e-etica-das-empresas/>. Acesso em 30 nov. 2025.

NAVES, S. B. et al. **Guia para produções audiovisuais acessíveis**. Brasília: Ministério da Cultura. Secretaria do Audiovisual, 2016.

OLIVEIRA, G. F. **Acessibilidade na/dá comunicação interna com pessoas com deficiência visual no ambiente organizacional**. 2024. Dissertação (Mestrado em Mídia e Tecnologia) – Universidade Estadual Paulista, Bauru, 2024. Disponível em: <https://hdl.handle.net/11449/258543>. Acesso em: 10 abr. 2025.

OLIVEIRA, G. F.; CABRAL, R.; LISBOA, A. **Violência cultural e pessoas com deficiência na comunicação organizacional**: uma análise de relatórios de empresas do Pacto Global da ONU. Revista de Estudos Universitários (REU), Sorocaba, v. 49, p. e023013, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.22484/2177-5788.2023v49id5324>. Acesso em: 10 jan. 2024.

OLIVEIRA, G. F.; ESCARABELLO JUNIOR, J. R.; MACIEL, S. O papel das Relações Públicas e da Comunicação na inclusão de pessoas com deficiência nas organizações: uma revisão sistemática. **Revista Internacional de Relaciones Públicas**, Málaga, v. 13, n. 26, p. 21–40, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5783/revrrpp.v13i26.846>. Acesso em: 20 fev. 2024.

OLIVEIRA, I. L.; PAULA, M. A. Aproximações entre a prática da Comunicação Organizacional e a produção acadêmica do campo. **Revista Latinoamericana de Ciencias de la Comunicación**, São Paulo, v. 14, n. 27, p. 374-384, 2017. Disponível em: <https://revista.pubalaic.org/index.php/alaic/article/view/456>. Acesso em: 27 maio 2025.

PEREIRA, A. C. P.; FIGUEIRÓ, G. A. The Communicational dimension for the inclusion of people with disabilities in organization. **Développement Humain, Handicap et Changement Social**, [S.l.], v. 26, n. 1, p. 49–62, 2020. Disponível em: <https://www.erudit.org/en/journals/devhumain/2020-v26-n1-devhumain05183/1068190ar/>. Acesso em: 22 dez. 2024.

SALVATORI, P. C. G. Acessibilidade comunicacional. In: TERRA, C. F.; SCHEID, D.; MACHADO, J.; PÉRSIGO, P. M. (org.). **Insights para a comunicação organizacional**. Santa Maria: Ed. dos Autores, 2024. p. 11-12.

SASSAKI, R. K. Inclusão: o paradigma do século 21. **Inclusão - Revista da Educação Especial**, São Paulo, Ano 1, n. 1, p. 19-23, 2005.

SILVA, A. B. G. C.; CAGLIONI, C. A.; BARBETA, N. B. Reflexões preliminares sobre relações de poder, conflito e violência nas organizações e as contribuições da comunicação para a cultura de paz. In: CONGRESSO BRASILEIRO CIENTÍFICO DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL E RELAÇÕES PÚBLICAS, 15., 2021, Online. **Anais** [...]. São Paulo: Abrapcorp, 2021. Disponível em: <http://portal.abrapcorp2.org.br/wp-content/uploads/2021/07/sff-121.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2025.

SILVEIRA, A.; PEREIRA, A. C. C.; BARCELOS, I. A comunicação organizacional e as pessoas com deficiência: questões de estigmas e preconceitos. In: CONGRESSO BRASILEIRO CIENTÍFICO DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL E DE RELAÇÕES PÚBLICAS, 8., 2014, Londrina. **Anais** [...]. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2014. Disponível em: <https://editora.pucrs.br/download/anais/9788539705603.epub>. Acesso em: 09 mar. 2021.

SOUSA, J. B. Cegueira, acessibilidade e inclusão: apontamentos de uma trajetória. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 38, n. 3, p. 564-571, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/dR3gyL48vfth6NynF9bK8BK/?lang=pt>. Acesso em: 10 jan. 2022.

TETTE, R. P. G.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; OLIVEIRA, M. S. Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 19, n. 3, p. 217-226, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/WTwY8WJ3k9Qc9Vkn5HBzgqr/?lang=pt>. Acesso em: 17 jul. 2024.

VERAS, T. S. F.; PORÉM, M. E. Comunicação nas organizações: ética, cosmética, ou ambas? In: CONGRESSO BRASILEIRO CIENTÍFICO DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL E RELAÇÕES PÚBLICAS, 13., 2019, São Paulo. **Anais** [...]. São Paulo: Abrapcorp, 2019. Disponível em:
[https://abrapcorp2.org.br/site/manager/arq/\(cod2_22598\)TainahVeras_MariaEugenia_Porem_GT1_Abrapcorp2019.pdf](https://abrapcorp2.org.br/site/manager/arq/(cod2_22598)TainahVeras_MariaEugenia_Porem_GT1_Abrapcorp2019.pdf). Acesso em: 18 fev. 2025.

VON DER WEID, O. **Visual é só um dos suportes do sonho**: práticas e conhecimentos de vidas com cegueira. 2014. Tese (Doutorado em Antropologia cultural) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

WIESENBERG, M.; VERČIČ, D. The status quo of the visual turn in public relations practice. **Communications**, Berlim, v. 46, n. 2, p. 229-252, 2021. Disponível em: <https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/commun-2019-0111/html>. Acesso em: 27 out. 2024.

CONTRIBUIÇÕES DOS(AS) AUTORES(AS)

Guilherme Ferreira de Oliveira – Projeto e desenho do estudo; referencial teórico; análise; escrita final.

Maria del Rosario Zavala – Orientação do projeto e desenho do estudo; apoio na análise; revisão final.

Suely Maciel – Orientações do referencial teórico; revisão textual; revisão final.

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE

Os autores declaram que não há conflito de interesse com o artigo “Exclusão, organizações e deficiência visual: uma reflexão sobre a centralidade das imagens na/da comunicação”.

Revisado por: Guilherme Mori Magalhães
E-mail: gui.maga17@gmail.com