

VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

NORMA SUELI PADILHA

VANESSA VIEIRA PESSANHA

IARA MARTHOS ÁGUILA

MARIA ELISABETE ASCENSÃO DA SILVA PEREIRA SANTOS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Iara Marthos Águila; Maria Elisabete Ascensão da Silva Pereira Santos; Norma Sueli Padilha; Vanessa Vieira Pessanha – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-943-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

O VII Encontro Virtual do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) contemplou, como de costume, a apresentação de artigos científicos submetidos por autores/as de todo o Brasil, que estão reunidos na publicação destes Anais.

Neste documento, constam os artigos aprovados e apresentados no GT 26 “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II”, versando sobre temas cruciais para o avanço das discussões acerca da proteção dos direitos sociais trabalhistas.

O primeiro artigo, “O trabalho escravo contemporâneo impulsionado pelo sistema capitalista neoliberal praticado no Brasil”, escrito por Aparecida Salatini dos Santos Gallatti, Sergio de Oliveira Medici e Jamile Gonçalves Calissi, aborda o modelo econômico capitalista neoliberal adotado no Brasil e sua atuação para a continuidade do trabalho análogo ao de escravo. Demonstra que a desigualdade social gerada pelo sistema econômico neoliberal mantém a vulnerabilidade das pessoas economicamente mais frágeis e, por consequência, as condições materiais de exploração dos trabalhadores.

O segundo artigo, “Reforma trabalhista: a redução do desemprego pode ser atribuída à reforma trabalhista?”, escrito por Tayná Barros de Carvalho e Marisa Rossignoli, propõe-se a observar se as promessas apresentadas quando da aprovação da reforma trabalhista foram, de fato, cumpridas, com enfoque na redução da taxa de desemprego e no aumento dos empregos formais. Chegou-se a resultado que não confirma essas afirmações, somado ao aumento da extrema pobreza no país.

O terceiro artigo, “O perfil rural do trabalho análogo à escravidão no Brasil”, escrito por Julia Brezolin e Liton Lanes Pilau Sobrinho, apresenta, com muita sensibilidade, aspectos relativos à causa e persistência do trabalho em condição análoga à escravidão no campo e, com isso, identifica o perfil do trabalhador submetido à condição análoga à escravidão dentro da dinâmica do trabalho rural. A identificação de um perfil permite a adoção de medidas para tentar erradicar o trabalho em condição análoga ao de escravo.

O quarto artigo, “A natureza do vínculo empregatício entre motoristas e empresas de plataforma: um estudo de caso com base nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho”, escrito por Jolbe Andres Pires Mendes, avalia que muitas das decisões jurisprudenciais sobre

a relação de trabalho prestado por via das plataformas digitais são contraditórias entre si, abalando a segurança jurídica e demandando que a legislação laboral se adapte aos novos modelos contratuais “on demand” ou “just in time”. Estes se apresentam como novos desafios à sociedade contemporânea, para que se promova a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como seja garantida a não violação dos princípios e dos direitos fundamentais de quem presta atividade por meio de uma plataforma digital.

O quinto artigo, “Poluição labor-ambiental: o assédio moral organizacional decorrente da cobrança abusiva de metas”, escrito por Sandro Nahmias Melo, Beatriz da Costa Gomes e Ana Caroline Queiroz dos Remédios, analisa o contexto de um meio ambiente equilibrado e o modo como ocorre a poluição no âmbito laboral, procurando demonstrar que o assédio moral organizacional, decorrente da cobrança abusiva de metas, enquadra-se em uma demonstração de poluição no meio ambiente de trabalho, prejudicando a saúde do trabalhador, uma vez que propicia a criação de um meio estressante, humilhante, vexatório, no qual a competitividade é exacerbada, atingindo a sadia qualidade de vida.

O sexto artigo, “Democracia no Amazonas: análise sobre os relatos de assédio eleitoral no ambiente de trabalho enquanto prática atentatória ao exercício da democracia”, escrito por Danilo Andrade de Sá e Fernanda Batalha Iannuzzi, avalia os relatos de assédio eleitoral no ambiente de trabalho no Estado do Amazonas, reafirmando a relevância do voto dentro do contexto de efetivo exercício da cidadania. Destaca-se a imprescindibilidade de ações preventivas e repressivas, sobretudo considerando a significativa vulnerabilidade (potencializada pelas peculiaridades regionais) e a necessidade de combater esse tipo de conduta.

O sétimo artigo, “Empregabilidade na Amazônia: o fomento à inserção socioproductiva de migrantes venezuelanos na cidade de Belém a fim de alcançar a ODS-8”, escrito por Vanessa Rocha Ferreira e João Gabriel Macêdo Moraes, demonstra a necessidade de inserção de migrantes venezuelanos no mercado de trabalho, com delimitação da pesquisa na cidade de Belém. Como bem exposto no estudo, não se trata apenas de empregabilidade, e sim de trabalho decente, que é diretriz adotada no cenário internacional e no ordenamento jurídico pátrio.

O oitavo artigo, “A pessoa com deficiência visual: o direito ao trabalho no Rio Grande do Sul”, escrito por Cristiane Feldmann Dutra, Gabrielly Lima Oliveira e Gil Scherer, busca entender as negativas de empresas a adaptarem seus ambientes, para que sejam acessíveis, em sua estrutura física, sem deixarem de lado o suporte devido, bem como respeitando as

diferenças, seja nas relações ou nas tarefas atribuídas ao empregado com deficiência visual. Apresenta uma pesquisa com 308 pessoas de algumas cidades do Rio Grande do Sul, a fim de saber se seus respectivos trabalhos são acessíveis a pessoas com deficiência visual.

O nono artigo, “Meio ambiente do trabalho e a tutela legal dos acidentes de trabalho”, escrito por Renata Reis de Lima, Karine Domingues da Silva Machado e Priscila Salamoni de Freitas, objetiva responder a questão principal: qual a importância da tutela legal dos acidentes de trabalho para a preservação do meio ambiente do trabalho? Perpassa a tutela geral dos acidentes de trabalho, desde a definição de responsabilidade civil no direito brasileiro, acompanhada de seus elementos e das espécies, até o conceito principal de responsabilidade civil acidentária. Finaliza com uma análise da importância de um meio ambiente do trabalho adequado para a segurança do trabalhador, bem como para o cumprimento das normas tutelares.

O décimo artigo, “Segurança e saúde no trabalho do servidor público estatutário: de meio a ser humano, da sujeição à subordinação”, escrito por Aline Toledo Silva e Marcelo Barroso Lima Brito de Campos, examina as relações de trabalho firmadas pelo poder público federal brasileiro, desde o Império até os dias atuais, com base nas teorias da relação de emprego e das relações especiais de sujeição, com o objetivo de compreender a efetividade da proteção à segurança e saúde em função do tipo de relação estabelecida. Analisando as diferenças de fato e de direito entre os regimes jurídicos adotados e seus usos pelo Estado, o estudo registra que tal teoria das relações especiais de sujeição, apesar de ultrapassada e em desacordo com o status de supremacia da Constituição, ainda hoje se evidencia na prática da gestão administrativa e na dinâmica de interação entre os Poderes brasileiros.

O décimo primeiro artigo, “Trabalho decente no campo e a possibilidade de desapropriação e expropriação de terras por sua não observância”, escrito por Luísa de Souza Almeida e Iara Marthos Águila, relaciona a desapropriação e expropriação de propriedades rurais, ainda que produtivas, que submetem trabalhadores rurais em condição análoga à de escravo, com políticas públicas destinadas à reforma agrária e acesso à terra, fomentando a agricultura familiar e, ao mesmo tempo, desestimulando o trabalho no campo que não seja considerado decente.

O décimo segundo artigo, “Tratamento diferenciado a empresa de pequeno porte previsto na ordem econômica na negociação coletiva de trabalho de plano de cargos e salários”, escrito por Emerson Santiago Pereira e Walkiria Martinez Heinrich Ferrer, contempla o tema plano de cargos e salários implementado por meio de negociação coletiva, dentro da perspectiva de tratamento diferenciado na norma coletiva de acordo com o porte da empresa. O tratamento

diferenciado atende ao preceito da ordem econômica previsto na norma constitucional e implica maior adequação à capacidade econômica de diferentes empresas abarcadas na norma coletiva negociada.

O décimo terceiro artigo, “O dumping social na indústria 4.0 e o termo de ajustamento de conduta (TAC) como instrumento de concretização da cidadania e prevenção de conflitos”, escrito por Frederico Cesar Damas Gagliardi, Augusto Martinez Perez Filho e Leonel Cezar Rodrigues, tem como mote a análise da maneira como a atuação dos órgãos de fiscalização do trabalho pode ser enquadrada na condição de um instrumento efetivo de resolução de conflitos laborais, no combate ao dumping social, contribuindo para a concretização dos princípios fundamentais, aliados à dignidade humana, à cidadania e ao valor social do trabalho. Nesse contexto, destaca-se a celebração do TAC entre as partes como um instrumento estratégico fundamental.

Desejamos uma excelente leitura!

Profa. Dra. Iara Marthos Águila

Profa. Dra. Maria Elisabete Ascensão da Silva Pereira Santos

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha

Profa. Dra. Vanessa Vieira Pessanha

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL: O DIREITO AO TRABALHO NO RIO GRANDE DO SUL

THE PERSONS WITH VISUAL DISABILITIES: THE RIGHT TO WORK IN RIO GRANDE DO SUL

**Cristiane Feldmann Dutra
Gabrielly Lima Oliveira
Gil Scherer**

Resumo

O tema do presente artigo é a pessoa com deficiência visual e o direito ao trabalho, a delimitação do tema é no estado do Rio Grande do Sul. As pessoas com deficiência sofreram com a discriminação, construída em vários contextos históricos em diferentes momentos, onde tudo o que se via era a característica da deficiência, sem que sequer fosse pensado o potencial do indivíduo, que tivesse uma deficiência. O foco do trabalho é tratar da pessoa com deficiência visual e o direito ao trabalho. Sendo um direito fundamental a todas as pessoas, que elas possam trabalhar, para o seu sustento, porém para as pessoas com deficiência, tem um significado muito maior, pois embora seja algo comum, para elas se trata de uma conquista de autonomia. Por essa razão, atualmente ainda permanece a dificuldade de incluí-los em vagas de trabalho. Este trabalho tem como objetivo, a pessoa com deficiência visual, e busca entender se as negativas de empresas a adaptarem seus ambientes, para que sejam acessíveis, em sua estrutura física, sem deixar de lado o suporte devido, respeitando as diferenças seja nas relações ou nas tarefas atribuídas ao empregado com deficiência visual. A metodologia utilizada foi qualitativa, empírica e revisão bibliográfica. O procedimento metodológico é através de leis, artigos, livros, jurisprudência e questionário. Apresentamos uma pesquisa com 308 pessoas que trabalham em cidades espalhadas do Rio Grande do Sul, a fim de saber se seus respectivos trabalhos são acessíveis a pessoas com deficiência visual.

Palavras-chave: Visual, Pessoa com deficiência, Discriminação, Acessibilidade, Adaptações razoáveis

Abstract/Resumen/Résumé

The theme of this article is people with visual impairment and the right to work, the delimitation of the theme is in the state of Rio Grande do Sul. People with disabilities suffered from discrimination, built in various historical contexts at different times, where everything What was seen was the characteristic of disability, without even thinking about the potential of the individual who had a disability. The focus of the work is to deal with people with visual impairment and the right to work. Being a fundamental right for all people, they can work for their livelihood, but for people with disabilities, it has a much greater meaning, because although it is something common, for them it is an achievement of autonomy. For this reason, the difficulty of including them in job vacancies currently

remains. This work aims at people with visual impairment, and seeks to understand whether companies refuse to adapt their environments, so that they are accessible, in their physical structure, without leaving aside the necessary support, respecting differences whether in relationships or in the tasks assigned to visually impaired employees. The methodology used was qualitative, empirical and bibliographical review. The methodological procedure is through laws, articles, books, case law and questionnaire. We present a survey of 308 people who work in cities across Rio Grande do Sul, in order to find out whether their respective jobs are accessible to people with visual impairments.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Visual, Person with disability, Discrimination, Accessibility, Reasonable adaptations

1 - INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, nas mais variadas sociedades, as pessoas com deficiência foram evidentemente excluídas de diversos contextos, a tal ponto, onde ainda hoje, direitos básicos tornaram-se de difícil acesso a elas. O foco do trabalho é tratar da pessoa com deficiência visual e o direito ao trabalho. Sendo um direito fundamental a todas as pessoas, que elas possam trabalhar, para o seu sustento, porém para as pessoas com deficiência, tem um significado muito maior, pois embora seja algo comum, para elas se trata de uma conquista de autonomia, que vai contra os preconceitos fortalecidos durante muitos anos, de que pessoas com deficiência eram improdutivas, incapazes de realizarem atos simples da vida e que precisam ser um fardo a suas famílias.

Após os grandes impactos causados por duas guerras mundiais, o mundo passou a buscar maior proteção pela vida humana, passou-se a olhar para todas as pessoas como iguais, ou pelo menos, a lutar para que assim seja. Então, surgiram grandes movimentos globais, que debatiam o assunto, de lutar contra a discriminação, e incentivar os países a criarem medidas que pudessem inserir as pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

Claramente somente as normas não possuem força, para mudar anos de discriminação, pois este é um esforço que deve ser tomado por toda a sociedade, e não somente pelo Estados, uma vez, que sem a participação de toda comunidade nesta luta, ela tende a caminhar a passos muito lentos, os quais nós temos visto, pois do ponto jurídico, não faltam embasamentos e leis que tratem sobre inclusão, mas o direito ao trabalho ainda é inacessível a muitas pessoas deficientes. No Brasil, a luta já conta com mais de 30 anos, pois a Constituição Federal de 1988, trouxe muitos direitos às pessoas com deficiência, criando a necessidade de instrumentos capazes de nivelar as desigualdades sofridas por todas as pessoas com deficiência, assim nasceu a grande preocupação brasileira com o assunto, resultando mais tarde na implementação da Lei de Cotas para empresas privadas e também para concursos públicos, e mesmo assim, é possível notar pouco interesse em contratar pessoas com deficiência, com o objetivo de incluí-las, muito comum é que se apresentem escusas para a implementação da lei.

Contudo as discriminações permanecem escondidas, disfarçadas de dificuldades que podem ser vencidas, se houver interesse para tanto. Um dos pontos a serem abordados é a adaptação dos ambientes de trabalho para as pessoas com deficiência visual, que logicamente precisam atender necessidades específicas para sua locomoção, leitura etc. Será demonstrado o quanto adaptar o local de trabalho é necessário, e porque a negativa em fazê-lo se torna uma

atitude discriminatória. Foi acrescido ao trabalho uma pesquisa com 308 pessoas que trabalham em cidades espalhadas do Rio Grande do Sul, a fim de saber se seus respectivos trabalhos são acessíveis a pessoas com deficiência visual.

2 - BREVE RELATO HISTÓRICO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Se o cenário mundial, não era próspero para as pessoas com deficiência, no Brasil Imperial, não foi diferente, seguindo a mesma linha adotada em outros países, a discriminação. As pessoas com deficiência, eram tratadas na categoria de “miseráveis”, conforme elucida o autor “a quase totalidade das informações sobre pessoas defeituosas está diluída em comentários relacionados aos doentes e aos pobres de um modo geral” (SILVA, 1986, p. 191), já os nascidos em famílias ricas, eram escondidos dentro de suas casas, sendo um “fardo” para seus entes. A legislação por sua vez, fortalecia o comportamento discriminatório, uma vez que a Constituição Brasileira do ano de 1824, tinha a “incapacidade física ou moral” como requisito para a perda dos direitos de cidadania (MOISÉS; STOCKMANN, 2020, p.9), ou seja, qualquer resquício de alguma deficiência, tornava o indivíduo, incapaz para atos da sua vida civil.

No âmbito educacional, em 1857 foi criado o Imperial Instituto de Meninos Cegos por Dom Pedro II, porque a educação de pessoas com deficiência visual foi idealizado por José Álvares de Azevedo, e o movimento chegou aos ouvidos do Imperador, também deu início ao Instituto de Surdos-Mudos (SILVA, 1986, p.203), embora de extrema relevância, não impactaram a sociedade ao ponto de trazer uma real inclusão, mas apenas uma tentativa de “normalizar” aquelas pessoas (BASTOS, 2019, p.48), todavia, foram o início de diversos movimentos para os mais variados tipos de deficiências nos anos seguintes.

Após a Primeira Guerra Mundial, o Brasil, que havia deixado a Monarquia de lado, e se tornado uma República, caminhava a industrialização, agora preocupava-se em investir em mais hospitais, em razão do aumento de acidentes causados pelas máquinas industriais, que resultaram em graves sequelas (MOISÉS; STOCKMANN; 2020, p.5).

O século XX trouxe várias mudanças, que acarretaram um despertar mundial, de cunho assistencial (FERNANDES; SCHLESENER; MOSQUERA 2011, p.138), para as pessoas com deficiência, Silva com suas palavras nos esclarece que

Esse incremento não ocorreu apenas em razão de uma filosofia social mais voltada para a valorização do homem em alguns países mais proeminentes, mas também devido ao engajamento de muitos setores da sociedade no bemestar comum e por que não o dizer, em consequência dos evidentes progressos das ciências e suas aplicações práticas, em todos os campos (SILVA, 1986, p. 210).

No próximo capítulo, voltaremos ao cenário mundial, para compreendermos como o restante do mundo passou a ver as pessoas com deficiência, e por que a ideia de que eram incapazes foi ao longo dos anos se transformando.

3 - CONSTITUIÇÃO CIDADÃ - A MUDANÇA SOBRE A PERCEPÇÃO DE IGUALDADE

Embora o presente capítulo busque falar sobre o cenário brasileiro, não há como não destacar que o contexto mundial causou reflexos também nas leis brasileiras, em conformidade com o restante do mundo. No Brasil, os reflexos dos Direitos Humanos chegaram com a Constituição de 1988, ressalta-se que “A partir dela, os direitos humanos ganham relevo extraordinário, situando-se a Carta de 1988 como o documento mais abrangente e pormenorizado sobre os direitos humanos jamais adotado no Brasil” (PIOVESAN, 2013, p.84).

O princípio da igualdade não é uma novidade para o Brasil, pois já era previsto na Constituição Imperial 1824, mas não da forma que é reconhecido na atual Lei Maior, anteriormente era algo abstrato e genérico, sem realmente atingir o seu objetivo de igualar a todos (BERWANGER; SANTOS, 2019, p.204), contudo as leis e os costumes continuavam a tratar desigualmente as pessoas em razão das diferenças que apresentavam, já que as pessoas com deficiências, já não partem do mesmo ponto que as que não possuem alguma deficiência

Concluiu-se, então, que proibir a discriminação não era bastante para se ter a efetividade do princípio da igualdade jurídica. O que naquele modelo se tinha e se tem é tão somente o princípio da vedação da desigualdade, ou da invalidade do comportamento motivado por preconceito manifesto ou comprovado (ou comprovável), o que não pode ser considerado o mesmo que garantir a igualdade jurídica (ROCHA, 1996, p.284).

Essa percepção resultou na divisão do princípio da igualdade, em formal e material. O formal, seria a simples letra da lei, já o material, vai de encontro com o ideal Aristotélico buscar um tratamento desigual aos desiguais, resultando nas chamadas ações afirmativas (CALADO; SANTOS, 2016, p.58), é pertinente destacar, que as ações afirmativas não tratam apenas de “um caminho mais fácil”, mas para que através dela não haja outra discriminação, elas são provisórias, devem perdurar enquanto existir a discriminação, seu papel se cumpre, quando verificar que foi erradicado o problema (FILHO; GUGEL; RIBEIRO, 2007, p.78).

Anteriormente durante muitos anos, as pessoas com deficiência, foram vítimas de discriminação, por conta da ideia de que eram incapazes para tudo, sem que sequer pudessem sair de suas casas, agora a Carta Magna, determina, que todos devem ser visto de igual modo, sem que haja distinção nenhuma, como resultado uma reconstrução do entendimento do que

seria a igualdade. A relevância de tal princípio para as pessoas com deficiência, traz reforço ao seu direito de pertencer ao mercado de trabalho

Dentre os direitos fundamentais reconhecidos a toda a pessoa humana está o acesso ao mercado de trabalho. A efetivação deste direito vincula-se ao princípio da igualdade no seu aspecto material, ou seja, depende que o Estado adote ações discriminatórias positivas, com o objetivo de corrigir desigualdades. (COSTA; MONTANHANA, 2021, p.25).

Portanto, outrora, as pessoas com deficiência, foram isoladas por conta da discriminação, que estava presente em leis e principalmente em costumes, como anteriormente mencionado, a Constituição Cidadã de 1988, trouxe expressamente no seu artigo 3º, inciso IV, que todos deveriam possuir as mesmas oportunidades, e que não haveria diferenciação, entre ninguém, a não ser, pelas ações afirmativas que buscam radicalizar, anos de costumes discriminatórios, por esta razão entende-se que

[...] não apenas se pretender proibir o que se tem assentado, em termos de desigualdades de toda ordem havidas na sociedade, mas que se pretende instituir, vale dizer, criar ou recriar as instituições segundo o modelo democrático, para se assegurar, dentre outros, o direito à igualdade, tida não apenas como regra, ou mesmo como princípio, mas como valor supremo definidor da essência do sistema estabelecido. (ROCHA, 1996, p.289).

Somado a Igualdade, podemos mencionar rapidamente o princípio da não discriminação, expresso no artigo 7º, inciso XXXI, estabeleceu que pessoa com deficiência tem direito a trabalhar, determinando “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (CF, 1988, s/p), foi além e ainda vedou possível discriminação salarial, e de critérios de admissão, criando uma proteção, para que as práticas discriminatórias fossem combatidas

Diante da incorporação à Constituição Brasileira de tais princípios promotores, da inclusão social, negar à pessoa, por motivo de deficiência, o acesso à saúde, à educação, à qualificação profissional, ao trabalho, dentre outros Direitos sem ofertar os meios adequados de participação em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas, representa ofensa direta ao princípio da não-discriminação (BONFIGLIO; RAMALHO, 2012, p.65).

Mas quem seriam as pessoas com deficiência, quanto a isso a Magna Carta ficou em silêncio, para determinar, quem é o indivíduo que será considerado pessoa com deficiência, “coube à doutrina iniciar a discussão do que se entendia por pessoa portadora de deficiência” (FILHO; GUGEL; RIBEIRO, 2007, p. 15). Aliás, o termo adotado pelo constituinte “pessoa portadora de deficiência”, não é o correto, e está em desuso, o termo mais apropriado é “pessoa com deficiência”, é também inapropriado os termos que tentam amenizar o peso da palavra deficiência, como a expressão “pessoa portadora de necessidade especial” entre outras denominações utilizadas (SASSAKI, 2002, p.7).

A Lei nº 7.853/89, posteriormente regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99, criou um órgão com o objetivo de implementar políticas públicas para as pessoas com deficiência, o CORDE (Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência), contudo, a legislação ficou em silêncio sobre quem seriam os detentores dos direitos por ela abordados. (FILHO; GUGEL; RIBEIRO, 2007, p. 15). Para compreender a necessidade de um conceito que busque esclarecer quem são as pessoas que serão protegidas pelas leis criadas em prol de exterminar as discriminações, é necessária uma definição certa que não abranja quem não é sujeito da proteção, para que o objetivo seja atingido, assim as leis podem atingir sua finalidade, que é, a inclusão e proteção das pessoas com deficiência (LARAIA, 2009, p.36).

O Decreto nº 3.298/99, que trouxe definições precisas para que houvesse um conceito a ser seguido, bem como outras legislações fizeram, em leis específicas que tratam de benefícios, atualmente, a definição está prevista na Lei nº 13.146/15 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), no artigo 2º, nos esclarece quem pode ser considerado pessoa com deficiência, o que não é abordado somente com este artigo, mas este trata de um filtro a ser utilizado

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015, s/p).

Inclusive, o Estatuto foi o responsável pela alteração no código civil brasileiro de 2002, que erroneamente, classificava as pessoas com deficiência como absolutamente incapazes, ou seja, não seriam consideradas aptas para atos da vida civil, considerando, essa mudança uma grande guinada de pensamento.

Deve ser destacado, que no presente artigo, o estudo está limitado às pessoas com deficiências visuais, que engloba as pessoas com perda total ou parcial da visão, sendo dividido por cegueira, quando há total falta de visão, e baixa visão ou visão subnormal, onde a capacidade visual é reduzida, entretanto, ao mencionar as legislações, será referido a pessoas com deficiência, por razão da lei ser única a todas as pessoas com deficiência. O Decreto nº 3.298/99 trouxe no artigo 4º, inciso III, a definição de cegueira, in verbis

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores (BRASIL, 1999, s/p).

Assim, como o decreto trata de especificar a deficiência visual, ela traz definições para as demais deficiências. Recentemente foi promulgada a Lei nº 14.126/21, o qual trouxe a previsão legal de que a visão monocular é classificada como uma deficiência sensorial, cessando as

discussões sobre o assunto. No próximo capítulo, iremos abordar as legislações que buscam garantir às pessoas com deficiência o direito ao trabalho.

4 - LEGISLAÇÃO INCLUSIVA - UMA LUTA BRASILEIRA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO

Considerando o contexto, brevemente discorrido no presente artigo, não há como negar a forte presença da discriminação e as dificuldades encontradas para que as pessoas tenha pleno acesso a diversos direitos, em especial o de poder trabalhar, pois “A ‘discriminação’, portanto, pode ser uma ação, ou omissão, que tem por objetivo restringir direitos de pessoas ou grupos, desfavorecendo-os. Trata-se da discriminação negativa, criminosa” (GUGEL, 2007, p.20).

A discriminação, é, portanto, o resultado da ideia de que as pessoas com deficiência seriam improdutivas, nos dias atuais, há destaque para o capacitismo que trata dessa ideia de relacionar pessoas deficientes a incapacidade (MPT; OIT, 2020, s/p) em se tratando de um contexto capitalista, ser produtivo, é essencial, deste modo, as desigualdades vão acentuando-se (TEIXEIRA, 2010, p.29).

Portanto as ações afirmativas, são essenciais, para destruir a ideia de que a pessoa com deficiência, é incapaz de produzir. É notório entender um conceito de inclusão, que para Aranha (2001, p.19) “A inclusão parte do mesmo pressuposto da integração, que é o direito da pessoa com deficiência ter igualdade ao espaço comum da vida em sociedade”, mas a inclusão não acontece de forma natural, ela precisa ser reforçada, é positivo saber que o nosso país é o que mais preocupou-se com a inclusão, em termos de leis, (CARVALHO; GUMBOWSKY, 2019, p. 116), o caminho da inclusão foi construído através delas, que vieram a contribuir com os ordenamentos deixados pela Constituição Federal, nos já mencionados artigos 7º, inciso XXXI, e artigo 3º, inciso IV.

A Lei nº 7.853/89, previu diversas políticas públicas que alcançaram diversas áreas, inclusive a do trabalho, bem como trouxe punibilidade a discriminação, abriu o caminho para as demais leis dos anos seguintes. Embora haja muito destaque para as cotas destinadas a iniciativa privada, não há como não mencionar, como grande passo para a prática da inclusão a Lei nº 8.112/90 em conformidade com o artigo 37, inciso VIII, da Magna Carta, trouxe as cotas de 20%, destinados aos concursos públicos para as pessoas com deficiência, que a propósito, só foi eficaz com o advento da lei, anteriormente, era comum que candidatos que apresentassem alguma deficiência não pudessem assumir o cargo, mesmo tendo garantia constitucional

Barram-se muitos candidatos, portanto, apesar de aprovados no concurso. Comuns se fazem as narrativas que o denunciam. Ocorre com profissionais da rede privada que prestam concursos para ingressar na esfera pública e recebem avaliação que os qualifica inaptos em razão da deficiência, ou profissionais habilitados e nível superior que são tidos por inaptos sem que lhes dê oportunidade de demonstrar sua aptidão o estágio probatório, como ocorreria com todos os candidatos aprovados (FONSECA, 2007, p.294).

Embora houvesse a previsão aos provas seletivas ainda havia o problema de acessibilidade, o que foi alterado com Decreto nº 9.508/18, garantiu-se provas de concursos públicos acessíveis a deficientes físicos, auditivos e visuais, uma clara demonstração das ações afirmativas.

Foi com a Lei nº 8.213/99, que as empresas com mais de 100 empregados, foram obrigadas a contratar pessoas com deficiência, “[...] o sistema de cotas surgiu com o propósito de possibilitar o reconhecimento das desigualdades sociais através do respeito pela igualdade de oportunidades, a fim de facilitar o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho” (JÚNIOR, 2011, s/p), a lei define a porcentagem a ser respeitada pelo empregador, conforme o artigo 93, de 100 a 200 na porcentagem de 2%, de 201 a 500 na porcentagem de 3%, de 501 a 1000 na porcentagem de 4%, e para mais de 1000 a porcentagem de 5%. Se a empresa possuir 100 empregados ela precisa contratar no mínimo 2 funcionários com alguma deficiência (ou que sejam reabilitados), ou se possui mais de 1000, ela precisa de no mínimo 50 que se enquadrem nessa regra.

O Decreto nº 3.298/99, o qual já foi outras vezes mencionado, também foi e é relevante ao assunto, trazendo determinações específicas no que tange o direito de ter acesso ao trabalho, e de profissionalizar, trazendo três modalidades de trabalho, todas no artigo 35 do Decreto, a colocação seletiva “que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização”, a colocação seletiva “que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização” e a promoção do trabalho por conta própria “processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal”, não há como negar a relevância do decreto, pois trouxeram muitas oportunidades.

Outra norma que merece destaque é a Lei nº 10.098/00, que determina que os espaços públicos e privados devem ser adaptados, para que permitam o acesso de pessoas com deficiência a todos os ambientes (SILVA, 2022, p.28) . Ocorre que, em razão das necessidades específicas que as pessoas com deficiência possuem, nem todos os locais estão aptos a recebê-las, incluindo empresas, seja como consumidores ou funcionários, mesmo após 23 anos da lei, ainda existem diversos locais que se encontram inacessíveis, inclusive públicos, infelizmente.

Com os grandes avanços realizados pela nossa Constituição, a Lei de cotas foi criada, com a ideia de colocar em prática o direcionamento deixado pela Magna Carta, pois somente o princípio da igualdade, e a vedação a discriminação, não são suficientes para que haja inclusão da pessoa com deficiência no ambiente do trabalho, pois o entendimento inclusivo, é historicamente recente, não é algo cultural (CALADO; SANTOS, 2016, p.59).

Não há dúvidas de que o artigo 93 da lei nº 8.213/91, é uma ação afirmativa, com o objetivo de igualar os desiguais, pois as empresas ficam obrigadas, a destinar no mínimo 2% de suas vagas, a pessoas com deficiência, quando, no seu quadro houverem mais de 100 empregados. Todavia, a eficácia vem sendo questionada, já que mais de 30 anos após sua entrada em vigor, os resultados de inclusão, ainda são baixos. (CALADO; SANTOS, 2016, p.55). Sobre as dificuldades de implementação entende-se que embora a lei tenha mudado, a cultura da discriminação prevalece

As pessoas com deficiência no Brasil tiveram sempre atendimento assistencial e, por isso a sociedade desconhece o potencial produtivo que essas pessoas têm a oferecer, mais ainda ignoram dados a respeito os empresários, cuja preocupação precípua converge para a obtenção do lucro (FONSECA, 2005, p.300).

Embora a responsabilidade seja estatal em sua maior parte, não há efetividade, enquanto não houver a conscientização da sociedade de que é seu dever também colaborar, já que “A inclusão social, porquanto, não é um processo que diga respeito somente a pessoa com deficiência, mas sim a todos os cidadãos.” (ARANHA, 2001, p.20), não há como isentar as empresas de serem participativas nesse ato de inclusão. Tal atitude de não querer contratar uma pessoa com deficiência, é um ato discriminatório.

A inclusão, deve ser compreendida como um direito fundamental, em se tratando de trabalho, “O acesso ao mercado de trabalho, direito humano fundamental, pois tem valor existencial de enorme relevância, já que só por meio do trabalho é possível prover a si e a sua família” (COSTA; MONTANHANA, 2021, p. 29), entende-se que é de extrema relevância para o crescimento pessoal do indivíduo, o trabalho é fonte de sustento e independência, “A aceitação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é necessária para uma evolução adequada” (CARVALHO; GUMBOWSKY, 2019, p. 115).

5 - NÃO ADAPTAR O AMBIENTE É UMA DISCRIMINAÇÃO?

O que leva as empresas a não obedecerem às cotas adequadamente, podem ser as mais variadas razões, mas de fato, a impossibilidade de uma pessoa com deficiência visual ser inserida em certos ambientes, pode claramente ser a que ganha destaque. Os espaços físicos das

empresas (e por que não, dos ambientes públicos), precisam ser acessíveis, ao passo, de que a pessoa consiga realizar acessar aquele ambiente e ter tranquilidade para realizar atividades básicas (ARRUDA, 2008, p. 115), sendo necessário em muitos casos a implementação, de por exemplo, o piso tátil, utilizado no chão, para que pessoas com cegueira ou baixa visão, possam andar pelo ambiente, mais facilmente (ABNT, 2020, p.5).

Incluir a pessoa com deficiência visual em um ambiente de trabalho requer esforços do empregador e dos demais empregados, além da boa vontade, é preciso investir para que a inclusão realmente aconteça (LEONART, 2007, p.26), não se trata apenas da contratação mas sim, de todo o processo, pois, se aquela pessoa, não pode realizar tarefas da empresa, por não haver o suporte para tanto, ela não está realmente sendo incluída.

A Convenção Internacional dos direitos da pessoa com deficiência, esclarece o que deve ser considerado como uma adaptação razoável

“Adaptação razoável” significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais (BRASIL, 2009, s/p).

Não se trata apenas de onerar a empresa (já que no setor público, não demonstra resistência quanto a importância da acessibilidade, mas há lenta execução dela), o objetivo é cessar com a falsa ideia, de que pessoas com deficiência não são capazes de trabalhar.

Conforme a Lei nº 10.098/00, no seu artigo 2º, a adequação pode ser, arquitetônica que faz jus aos espaços físicos e estruturais, atitudinal é a que toca os estereótipos e discriminações, comunicacional que são as barreiras de comunicação interpessoal, metodológico são as técnicas de trabalho e instrumental que são as ferramentas de trabalho, ou seja, englobam o ambiente como um todo (BRASIL, 2000, s/p).

Portanto a inclusão vai além da contratação, incluir é tornar acessível o lugar acessível, o que acarreta mais do que algo como o local físico, vai ser o modo de tratar a pessoa com deficiência, os instrumentos que a empresa fornece a ela para realizar as atividades (LEONART, 2007, p.26).

As decisões no judiciário tendem a reconhecer que as empresas precisam adaptar seus ambientes, além de buscarem meios para ultrapassar as barreiras que possam impedir o empregado que possua deficiência visual, de exercer plenamente a sua função na empresa ou no ambiente público. Em um acórdão importante o Tribunal Superior do Trabalho, o ministro no seu voto trouxe o seguinte entendimento

RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. COTA PARA REABILITADOS OU PESSOAS COM DEFICIÊNCIA [...] O Princípio da Igualdade

de Oportunidades e a vedação de qualquer forma de discriminação (artigo 4º da LBI) reconhecem o direito de trabalhar mediante a adoção de todos os meios e recursos procedimentais, normativos, materiais e tecnológicos necessários para efetivar um patamar de igualdade com as demais pessoas que não possuem nenhuma forma de impedimentos. Nesse contexto, a implementação das medidas de acessibilidade, do uso de tecnologias assistivas ou ajudas técnicas, a remoção de barreiras e as adaptações razoáveis aptas a viabilizar o exercício do trabalho e propiciar a convivência entre os diferentes, para que, com isso, todos vejam a importância da igualdade plena, e não apenas como objeto de retórica [...] (TST, 7ª TURMA, 100941-85.2018.5.01.0482 RR. Relator Ministro Cláudio Brandão. Data 17/08/2022).

Portanto, cabe a quem contrata (ou quem busca contratar) adaptar o ambiente, pois ao não buscar uma atividade compatível com o desempenho do empregado deficiente, a empresa não está se esforçando para ser inclusiva. Podemos extrair dessa ideia de remover barreiras “Da mesma forma deverá ocorrer com adaptações de material utilizado pelo colaborador, o acesso deverá ser ergonômico e assim considerar as limitações dos deficientes e suas especificidades” (SILVA, 2022, p. 29).

No Tribunal da 4ª Região, há uma decisão relevante, pois contém relatos de como o empregado era tratado, o que também faz parte da adaptação necessária, de nada adianta um ambiente físico totalmente acessível, se os colegas de trabalho ou os superiores, não respeitarem o trabalhador com deficiência visual

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. ASSÉDIO MORAL. Comprovada a ofensa aos direitos de personalidade do trabalhador reclamante, que apresenta deficiência visual que foi utilizada como forma de estigma e preconceito no local de trabalho, resta devida a indenização por danos morais. (TRT 4ª REGIÃO, 6ª TURMA, 0020628-95.2020.5.04.0123 ROT, Relator Simone Maria Nunes. Data 08/09/2022).

No caso supra, a empregada sofreu diversas falas discriminatórias dos seus colegas, então entenderam os desembargadores, que o comportamento dos colegas feria o direito à personalidade da vítima, deixando claro, que o ambiente, deve ser, por óbvio, respeitoso. Investir em um ambiente respeitoso também caracteriza a inclusão, “Deve ocorrer palestras preparatórias de características humanizadas, exercícios e mensagens que possam promover a pluralidade e auxiliar o trabalhador com PCD, para que se sinta à vontade na empresa” (SILVA 2022, p.29). A conscientização faz parte de uma inclusão bem-sucedida, infelizmente os casos como o apresentado se repetem com frequência, evidenciando a falta de investimento em conscientizar os demais empregados. Há decisões importantes no sentido de que o empregador deve buscar uma atividade proporcional, a qual possa ser realizada pelo empregado que tenha deficiência, uma vez que não seria adequado pedir algo além das condições do empregado

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA PARTE RECLAMADA. EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. NORMA COLETIVA. DIREITOS DIFUSOS. A base de cálculo do quantitativo de empregados com deficiência não pode ser objeto de negociação coletiva, por se tratar de direitos difusos, e não individuais e coletivos. Arts. 1º, III; 7º, XXXI; e 8º, III da CF. Art. 93, § 1º da Lei nº 8.213/91. Recurso a que se nega provimento. (TRT DA 4ª REGIÃO, 6ª

A decisão acima, dos autos do recurso ordinário n° 0021173-02.2019.5.04.0027, discorre que o superior da empregada deficiente visual, mesmo sabendo da sua condição, passava a ela demandas que exigem leitura de documentos, atividade que fazia com muito custo, neste contexto, entenderam os desembargadores, que a empresa não tornou o ambiente “verdadeiramente acessível e inclusivo”, vejamos aqui, que a acessibilidade vai além dos obstáculos físicos, mas passa a ser o esforço do contratante em manter um ambiente em que haja inclusão, sem desrespeitar as dificuldades que a pessoa possa ter.

Mesmo com as diversas normas que promovem a acessibilidade, no Brasil não há a preocupação em incluir uma pessoa com deficiência visual, portanto grande parte das empresas, não adaptam seus ambientes para receberem funcionários com alguma deficiência visual, dessa forma ocorre o ato discriminatório, uma vez que o Estatuto da pessoa com deficiência no artigo 3º, IV, reforça a ideia traçada pela Convenção, ao determinar que

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 (BRASIL, 2015, s/p).

Em suma, fica entendido que os contratantes que demonstram resistência a construir um ambiente físico acessível, zelar para que haja respeito para com o funcionário, e buscar adaptar as funções exercidas sem que haja prejuízo ao empregado, estão contribuindo para a discriminação da pessoa com deficiência visual.

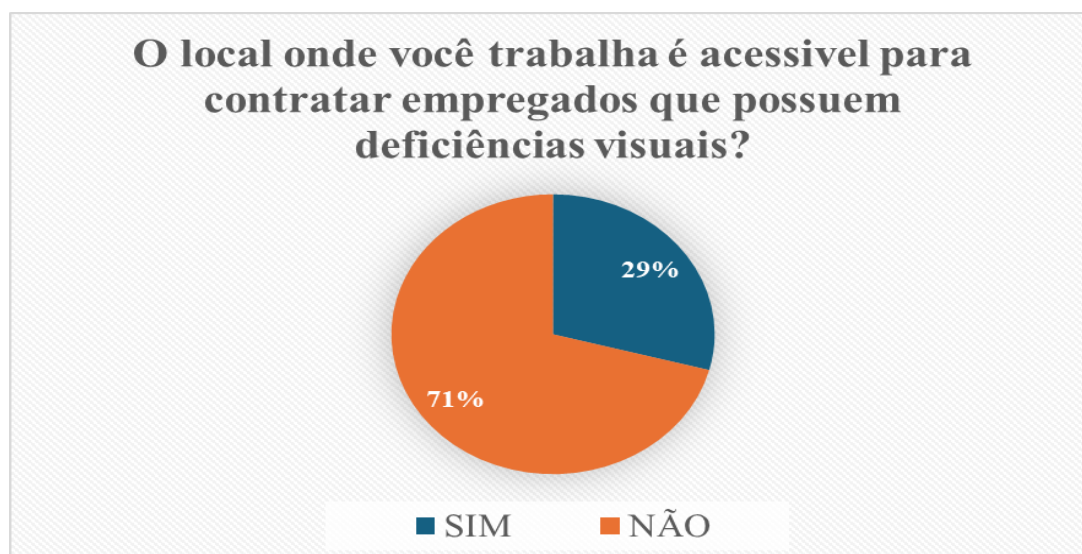
Verifica-se através dessa decisão, a relevância que a adaptação do ambiente possui, quando uma empresa, não quer trazer essas alterações a seu espaço físico, ela acaba por impedir, ou dificultar, a contratação de uma pessoa com deficiência visual, dificultando a inclusão, o que resulta nos dados apresentados no capítulo anterior onde, fica demonstrado uma grande diferença em oportunidades, causando prejuízos a pessoas com deficiência visual, que não conseguem um emprego, dificultando o seu sustento, ferindo o mandamento constitucional, de não discriminação. Concluimos que o tema sobre adaptações razoáveis, é esquecido de modo geral, conforme se verifica pelos seguintes dados colhidos para o presente trabalho.

6 - PESQUISA REALIZADA SOBRE AS ADAPTAÇÕES O AMBIENTE DE TRABALHO

Foi realizado um questionário, o qual foi respondido por 308 pessoas que laboram em cidades do Rio Grande do Sul. As perguntas tratavam sobre a acessibilidade do seu ambiente de trabalho, o maior número de respostas vieram da região metropolitana de Porto Alegre.

As respostas foram geradas em maior parte por mulheres, somando em 64%. A maioria das pessoas que responderam a pesquisa, trabalham no setor público, elas somam 57,8% das respostas. O objetivo do formulário, era compreender se o que é proposto nas diversas legislações apresentadas pelo presente trabalho, é cumprido pelos empregadores, buscando saber se os ambientes são adaptados para receberem funcionários com deficiência visual. Alguns municípios obtiverem maior número de respostas, Cachoeirinha obteve 37%, Porto Alegre obteve 30%, Alvorada obteve 11%, Canoas obteve 6% e Gravataí obteve 4%. Outras pessoas que trabalham em outras cidades responderam ao questionário realizado, entretanto, não resultou em um número expressivo como as demais citadas.

Figura 1. Dados da pesquisa com resposta em geral.



Fonte: dados gerados pelo questionário realizado pela pesquisadora em 2023.

Com a figura acima, temos os dados gerais da pesquisa. É possível concluir através dos números apresentados que a grande maioria dos ambientes não estão preparados para a inclusão de pessoas com deficiência visual. Através do gráfico, verifica-se que 71% das pessoas que responderam, afirmam que seu local de trabalho, não é acessível, para empregados com deficiências visuais, é importante destacar novamente, que estamos falando em uma maioria que trabalha no serviço público, o que se torna mais grave, pois demonstra a falta de preocupação e de interesse na acessibilidade, até mesmo pelo setor público. Apenas 29% das respostas foram no sentido de que seu local de trabalho era acessível. Os dados apresentados

trazem reflexos nas contratações, pois se a empresa não se preocupa com as adaptações, ela provavelmente, não tem interesse na contratação de pessoas com deficiência visual.

Fica claro com os dados apresentados que embora haja uma relevância para a acessibilidade, em termos de inclusão, as diversas proteções criadas pelo legislador carecem de eficácia. O objetivo do presente trabalho, é chamar a atenção para o assunto, a melhor forma de vencer tantos obstáculos é a conscientização. Falar sobre o tema gera conhecimento, e assim, é possível gerar mudanças.

Além da conscientização da sociedade, é necessário maior atenção dos três Poderes, somente criar leis, não têm alcançado os resultados esperados, é necessário colocar em prática a letra da lei, e o Poder Público pode criar meios de incentivo e de reforço para que mais pessoas com deficiências visuais sejam incluídas no mercado de trabalho.

7 - CONCLUSÃO

É possível concluir, que mesmo com tantas leis, a realidade inclusiva, ainda é frágil. O preconceito, não é algo recente, mas está enraizado na cultura, na forma de pensar, algo que foi moldado através dos séculos, não seria facilmente vencido, apesar da mudança global na força de ver as pessoas com deficiência, ainda é necessário trilhar um longo caminho, até que possamos viver em uma sociedade inclusiva. Para esse objetivo, foram criadas as convenções citadas em outros capítulos, elas influenciaram vários sistemas jurídicos no mundo, a prestarem atenção sobre o tema, o que gerou muitos resultados, conforme demonstrado no artigo em diversos países existem legislações que propõe a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, os métodos são os mais variados.

O legislador brasileiro, ao identificar as necessidades criou leis que pudessem contribuir com este processo, mas as leis somente podem criar essa “discriminação”, em razão da Magna Carta abordar o tema, e zelar pela igualdade material, onde criam-se meios para que haja um tratamento igual, a pessoas que são desfavorecidas, em detrimento de outras, assim a Constituição previu reserva nos concursos públicos para pessoas com deficiência, bem como a Lei nº 8.213/99, que estabelece um sistema de cotas para empresas com mais de 100 funcionários. Embora a iniciativa seja importantíssima, ainda há poucos reflexos quando estamos falando em resultados.

Contudo não basta o serviço público ou empresa receberem esse funcionário com deficiência visual, somente para o preenchimento da cota, a fim de cumprir a lei, a inclusão vai muito além, da contratação, é criar um ambiente com adaptação razoável, criando meios de

vencer as barreiras que são impostas. De modo geral essa estrutura acessível é saber respeitar o empregado, é saber delegar tarefas adequadas, é proporcionar os meios para que ele exerça sua função. Ao ler os processos que envolvam o presente assunto, muitas empresas pecam nesse aspecto, elas realizam a contratação, mas não proporcionam um ambiente saudável para aquele empregado, ele não é respeitado, ou não consegue realizar o que lhe é passado, pois a tarefa não condiz com o perfil dele.

A pesquisa realizada, tem como objetivo, mostrar que no município de Cachoeirinha e em outras cidades, a acessibilidade ao ambiente de trabalho, não é realmente implementada, já que os resultados demonstraram que a grande maioria não possuem um ambiente adaptado para que pessoas com deficiência visual possam trabalhar.

Podem parecer números pequenos, mas trata-se da vida de pessoas com deficiência, algo de extrema relevância, muitas vezes esquecido. O problema já existe por anos, mas a conscientização é a melhor forma de combater a discriminação, promover o tema traz muitos benefícios, além de servir como combustível social para que haja maior implementação nas empresas e nos locais públicos para que realmente todas as pessoas sejam tratadas de forma igual, além de suas diferenças.

REFERÊNCIAS

ABNT. Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR 9050**, 2020. Disponível em: https://www.causc.gov.br/wp-content/uploads/2020/09/ABNT-NBR-9050-15-Acessibilidade-emenda-1_-03-08-2020.pdf. Acesso em: 12 out. 2023.

ARANHA, Maria Salete Fábio. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do ministério público do trabalho**, Marília, p. 160-173, março 2001. Disponível em: <https://claudialopes.psc.br/wp-content/uploads/2021/08/Paradigmas.pdf>. Acesso em: 10 set. 2023.

ARRUDA, Sônia Maria Chadi de Paula. Acessibilidade no cotidiano de pessoa com deficiência visual. **@ambienteeducação**, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 113-121, ago./dez. 2008. Disponível em: <https://publicacoes.unicid.edu.br/index.php/ambienteeducacao/article/view/595>. Acesso em: 12 out. 2023.

BASTOS, Michelli Linhares. **O bem comum em perspectiva emancipatória e as pessoas com deficiência mental e intelectual severas**. Orientador: Mártin Haeblerlin. 2022. 98 p. Dissertação (Mestrado em Direito) - UNIVERSIDADE RITTER DOS REIS – UNIRITTER, Porto Alegre, 2022.

BERWANGER, Jane Lucia Wilhelm; SANTOS, Yasmin Alves. A perspectiva inclusiva do estatuto da pessoa com deficiência. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**,

Brasília, v. 2, n. 2, p. 201-234, jul./dez. 2019. Disponível em:
<https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/98>. Acesso em: 9 set. 2023.

BONFIGLIO, Renata; RAMALHO, Ivo Cleiton de Oliveira. As políticas de capacitação das pessoas com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho brasileiro. **Revista do TRT da 2º região**, São Paulo, n. 10, p. 37-77, 2012. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/78843?show=full>. Acesso em: 9 set. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 set. 2023.

BRASIL. **Constituição Política do Imperio do Brazil**, 1824. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. **Estatuto da pessoa com deficiência**, 2015. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 13 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.298**, 1999. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 12 out. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 6.949**, 2009. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 12 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 9.508**, 2018. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em: 12 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.853, 1989**. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: 12 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.112, 1990**. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 12 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, 1991**. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 12 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.098, 2000**. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 12 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.126, 2021** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14126.htm. Acesso em: 12 set. 2023.

CALADO, Verônica e SANTOS, Flávio Augusto de Oliveira. O dever de contratação de trabalhadores com deficiência e o princípio da igualdade. **Revista de Direitos Fundamentais nas relações do trabalho, Sociais e Empresariais**, Curitiba, v.2,n.2, P.54-73, jul./dez. 2016.

Disponível em:

<https://www.indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/1419>. Acesso em: 9 set. 2023.

CARVALHO, Maria Alcenir; GUMBOWSKY, Argos. Políticas Públicas e desenvolvimento regional: A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Baru**, Goiânia, v. 5, n. 1, p. 114-134, jan./jun. 2019. Disponível em:

<https://seer.pucgoias.edu.br/index.php/baru/article/view/7342>. Acesso em: 11 set. 2023.

COSTA, Sandra Morais de Brito; MONTANHANA, Beatriz Cardoso. Dignidade humana e inclusão social nas relações de trabalho. **Revista de Direitos Fundamentais nas relações do trabalho, Sociais e Empresariais**, Maranhão, v.7, p.21-42., jul./dez. 2021. Disponível em:

<https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/8172/pdf>. Acesso em: 11 set. 2023.

FERNANDES, Lorena; SCHLESENER, Anita; MOSQUERA, Carlos. Breve histórico da deficiência e seus paradigmas. **Revista do Núcleo de estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Musicoterapia**, Curitiba, v. 2, p. 132-144, 2011. Disponível em:

<https://periodicos.unespar.edu.br/index.php/incantare/article/view/181>. Acesso em: 20 set. 2023.

FILHO, Waldir Macieira da Costa; GUGEL, Maria Aparecida; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes, (org.). **Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007. Disponível em:

https://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2020/04/01_antologia_versao_final_Ampid.pdf. Acesso em: 28 set. 2023.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência. Lapidação dos Direitos Humanos: o direito do trabalho uma ação informativa**. São Paulo: LTr, 2006. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/79060324.pdf>. Acesso em: 9 out. 2023.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho: Reserva de cargos em empresas**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007. 257 p. Disponível em:

https://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2020/04/01_Livro_-2_-reserva_-ultimaversao.pdf. Acesso em: 26 set. 2023.

JÚNIOR, Ariolino Neres Sousa. Cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência: breves reflexões. **Direitos Culturais**, Santo Ângelo, v. 6, n. 10, p. 61-76, jan./jun. 2011. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/322640293.pdf>. Acesso em: 25 set. 2023.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Sérgio João. 2009. 197 p. Dissertação (Mestrado em Direito das relações sociais, Subárea de Direito do Trabalho) - Pontifícia universidade católica de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em:

<https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/8878/1/Maria%20Ivone%20Fortunato%20Laraia.pdf>. Acesso em: 6 set. 2023.

LEONART, Ana Paula de Souza. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Direitos**

Fundamentais & Democracia, Curitiba, v. 2, p.1-60, jul./dez 2007. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/187>. Acesso em: 16 out. 2023.

MPT, Ministério Público do Trabalho; OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Incluir: o que é, como e por que fazer?** Brasil, 2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/incluir-o-que-e-como-e-por-que-fazer/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 20 set. 2023.

MOISES, Ronaldo Rodrigues; STOCKMANN, Daniel. **A pessoa com deficiência no curso da história: aspectos sociais, culturais e políticos.** History of education in Latin America, v. 3, p. 2-17, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/histela/article/view/20780>. Acesso em: 9 set. 2023.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional.** 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. Ação afirmativa: O conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. **Revista de informação legislativa**, Brasília, p. 283-295, jul./set. 1996. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/176462/000512670.pdf>. Acesso em: 20 set. 2023.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre a deficiência na era da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, ano V, n. 24, 2002. Disponível em: <https://docplayer.com.br/8231573-Terminologia-sobre-deficiencia-na-era-da-inclusao.html>. Acesso em: 12 set. 2023.

SILVA, Josimery. **Inclusão das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho.** Orientador: Prof.^a Vera Lúcia Silva de Souza Nobre. 2022. 40 p. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Administração) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Laranjal do Jari, 2022. Disponível em: <http://repositorio.ifap.edu.br/jspui/handle/prefix/762>. Acesso em: 25 out. 2023.

SILVA, Otto Marques. **A EPOPÉIA IGNORADA: A pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje.** São Paulo: CEDAS, 1987. Disponível em: https://www.academia.edu/32230464/A_EPOP%C3%89IA_IGNORADA_A_Pessoa_Deficiente_na_Hist%C3%B3ria_do_Mundo_de_Ontem_e_de_Hoje. Acesso em: 9 set. 2023.

TEIXEIRA, Marina Codo Andrade. **Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil.** Orientador: Prof. Dr. Mario Aquino Alves. 2010. 131 p. Dissertação (Mestre em administração de empresas) - Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/4778?show=full>. Acesso em: 11 out. 2023.

TRT4. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região, 6ª Turma, **0020628-95.2020.5.04.0123 ROT**, Relatora Simone Maria Nunes. Data 08/09/2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/GdO1llUYCw0PwochBZmitw?&tp=deficiente+visual%3B+defici%C3%Aancia+visual>. Acesso em: 10 out. 2023.

TRT4. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região, 6ª Turma **0021173-02.2019.5.04.0027 ROT**, Relator Simone Maria Nunes. Data 15/02/2023. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/Dy-foBulTEP9XKgTzjOwFA?&tp=deficiente+visual%3B+defici%C3%Aancia+visual>. Acesso em: 10 out. 2023.

TST. Tribunal Superior do Trabalho, 7ª Turma, **100941-85.2018.5.01.0482 RR**, Relator Ministro Cláudio Brandão. Data 17/08/2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100941&digitoTst=85&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0482&submit=Consultar>. Acesso em: 10 out. 2023.