

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS II

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 Marcilio 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

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

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

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direitos sociais e políticas públicas II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Daniele Silva Fontoura de Barcellos; Eloy Pereira Lemos Junior; Joice Graciele Nielsson. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-149-3

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

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos sociais. 3. Políticas públicas. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS II

Apresentação

O Grupo de Trabalho “Direitos Sociais e Políticas Públicas II” apresenta, no VIII Encontro Virtual do CONPEDI, um conjunto robusto e plural de reflexões sobre os desafios contemporâneos da efetivação dos direitos fundamentais no Brasil, especialmente à luz da atuação estatal e da construção democrática de políticas públicas.

Os trabalhos aqui reunidos abordam temas de enorme relevância para a consolidação de uma sociedade mais justa, equânime e inclusiva. Entre os eixos explorados, destacam-se o direito à alimentação, à saúde, ao saneamento básico, à educação, à segurança pública e ao trabalho digno, com especial atenção aos grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres negras, pessoas com deficiência, população em situação de rua, idosos e pessoas com transtorno do espectro autista (TEA).

A discussão sobre as políticas públicas ganha densidade ao dialogar com importantes marcos teóricos, como a teoria das capacidades de Amartya Sen, as categorias de biopolítica e necropolítica, os fundamentos da justiça como equidade, além de reflexões críticas sobre o federalismo cooperativo, a judicialização de direitos, o financiamento estatal e os impactos da omissão administrativa diante de tragédias socioambientais, como o desastre de Brumadinho.

Esta coletânea evidencia, ainda, a importância de se considerar a interseccionalidade, a equidade de gênero e a inclusão como pilares para o desenho e a implementação de políticas públicas que não apenas reconheçam a diversidade da população brasileira, mas também enfrentem com coragem e responsabilidade as profundas desigualdades que a estruturam.

Daniela Silva Fontoura de Barcellos (Universidade Federal do Rio de Janeiro)

Eloy Pereira Lemos Junior (Universidade de Itaúna – UIT)

Joice Graciele Nielsson (Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul)

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS LEGISLATIVOS E A PRIORIDADE DOS VALORES ECONÔMICOS

INCLUSION OF VISUALLY IMPAIRED INDIVIDUALS IN THE JOB MARKET: LEGISLATIVE CHALLENGES AND THE PRIORITIZATION OF ECONOMIC VALUES

Juliana Oliveira Eiró do Nascimento ¹
Iuri Pereira Nunes Teixeira ²
Gustavo Oliveira Do Nascimento

Resumo

A presente pesquisa trata-se de um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, com foco nos desafios legislativos e na prioridade conferida aos valores econômicos. O objetivo é analisar como a falta de especificidade na legislação brasileira sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho influencia a efetiva inserção de pessoas com deficiência visual, especialmente diante da priorização de critérios econômicos pelos empregadores em detrimento dos valores sociais da empresa. Para tanto, o estudo aborda o direito ao trabalho decente como garantia de dignidade para pessoas com deficiência visual, destacando sua evolução histórica e as barreiras enfrentadas por esse grupo no ambiente laboral. Além disso, a pesquisa examina a legislação brasileira de inclusão, identificando lacunas normativas quanto à especificidade das necessidades das pessoas com deficiência visual e os impactos da discriminação social na efetividade do direito ao trabalho. Por fim, investiga-se como a priorização dos valores econômicos em detrimento dos valores sociais compromete a inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, analisando a influência das políticas empresariais e a ausência de fiscalização na efetivação dos direitos desse grupo. A pesquisa conclui que a inclusão de pessoas com deficiência visual exige fiscalização efetiva, mudanças culturais e compromisso real por parte das empresas. Os objetivos são de natureza exploratória, adotando-se o método hipotético-dedutivo, com abordagem qualitativa e análise bibliográfica e documental do tema.

disabilities in the job market influences the effective inclusion of people with visual impairments, focusing on the prioritization of economic criteria by employers to the detriment of the company's social values. To this end, the study addresses the right to decent work as a guarantee of dignity for people with visual impairments, highlighting its historical evolution and the barriers faced by this group in the job market. Furthermore, the research examines Brazilian inclusion legislation, identifying regulatory gaps in relation to specificity for people with visual impairments and the impacts of social discrimination on the effectiveness of the right to work. Finally, it investigates how the prioritization of economic values over social values affects the inclusion of people with visual impairments in the job market, analyzing the influence of business policies and the lack of supervision in the implementation of the rights of this group. The research concludes that the inclusion of people with visual impairment requires effective supervision, cultural changes and real commitment from companies. The objectives are exploratory and the hypothetical-deductive method is used, a qualitative approach and bibliographic and documentary analysis of the topic.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Visual impairment, Decent work, Social values, Inclusion, Economic values

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema de significativa relevância social e jurídica, sobretudo diante dos desafios estruturais que persistem mesmo após os avanços legislativos no Brasil. A Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) representam importantes marcos legais voltados à promoção da equidade, ao estabelecer diretrizes para a inserção dessas pessoas no mundo do trabalho.

Contudo, a efetividade dessas normas ainda é limitada. Muitas empresas adotam critérios seletivos na contratação, privilegiando pessoas cuja deficiência demanda menores adaptações no ambiente laboral. Essa prática gera exclusão indireta de grupos que enfrentam mais barreiras, como as pessoas com deficiência visual, cujas dificuldades vão além das limitações físicas e tecnológicas, abrangendo também o preconceito e a resistência empresarial em realizar as adaptações necessárias.

Esse cenário revela uma lacuna na legislação, que carece de dispositivos mais específicos para assegurar a inclusão de diferentes perfis de deficiência. A ausência de regulamentação detalhada favorece a prevalência de critérios econômicos nas decisões empresariais, em detrimento do princípio da igualdade no acesso ao trabalho. Mesmo com normas em vigor, sua aplicação concreta é dificultada pela baixa fiscalização e pela priorização de metas financeiras sobre compromissos sociais.

O preconceito enraizado e a falta de conscientização acerca das potencialidades das pessoas com deficiência visual contribuem para um ambiente corporativo excludente. Muitas empresas ainda não compreendem que a inclusão não é um custo, mas um investimento em diversidade e inovação. Assim, perpetuam-se práticas que comprometem a efetiva inserção desses profissionais no mercado.

Diante disso, esta pesquisa propõe a seguinte problemática: De que forma a falta de especificidade na legislação brasileira sobre a inclusão de pessoas com deficiência impacta a efetiva inclusão de pessoas com deficiência visual, considerando que empregadores frequentemente priorizam critérios econômicos ao selecionar os perfis de deficiência a serem contratados?

O objetivo geral é analisar como a ausência de regulamentação específica na legislação brasileira influencia a inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, considerando a tendência empresarial de privilegiar critérios econômicos em detrimento dos valores sociais.

Parte-se da hipótese de que, apesar dos avanços legais, a inclusão de pessoas com deficiência visual ainda enfrenta obstáculos significativos, especialmente de ordem estrutural e cultural. A legislação precisa ser mais clara e eficaz quanto às especificidades desse grupo, com mecanismos de fiscalização mais rígidos. Além disso, é necessário que empresas e governos adotem uma nova mentalidade, na qual a diversidade seja reconhecida como um valor e não como um ônus.

Para atingir o objetivo proposto, a pesquisa é estruturada em 5 itens de desenvolvimento, sendo o primeiro a introdução, o segundo aborda o direito ao trabalho decente como garantia de dignidade para pessoas com deficiência visual, destacando sua evolução histórica e as barreiras enfrentadas por esse grupo no mercado de trabalho. O terceiro item examina a legislação brasileira de inclusão, identificando as lacunas normativas em relação à especificidade para pessoas com deficiência visual e os impactos da discriminação social na efetividade do direito ao trabalho. O quarto item investiga como a priorização dos valores econômicos sobre os valores sociais afeta a inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, analisando a influência das políticas empresariais e a falta de fiscalização na efetivação dos direitos desse grupo. Por fim, o quinto e último item apresenta nas considerações finais do estudo.

2 O DIREITO AO TRABALHO DECENTE COMO GARANTIA DE DIGNIDADE PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL

Os primeiros conceitos sobre o significado do trabalho surgiram no século XIX, quando se entendia que o trabalho era apenas uma atividade entre o homem e a natureza, em que o indivíduo usava sua inteligência para transformar a matéria em algo útil. Nesse contexto, o trabalhador assalariado atuava sob o controle do capitalista, a quem pertencia o produto do trabalho (Hirata, 2003). Essa visão refletia a concepção dominante da época: o trabalho era visto como um meio de sobrevivência, subordinado ao sistema capitalista vigente.

Com a Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, consolidou-se uma concepção que ignorava as características do trabalhador e do ambiente de trabalho, reduzindo o labor a uma atividade subordinada e, muitas vezes, degradante. As condições laborais eram precárias, com ambientes insalubres física e psicologicamente, o que comprometia a dignidade dos trabalhadores (Hobsbawm, 2003). Pessoas com deficiência enfrentavam situações ainda mais cruéis, sendo segregadas ou exploradas como

entretenimento em espetáculos circenses devido às suas “deformidades” (Percevallis, 2022).

Apesar dessas desvantagens, a Revolução Industrial impulsionou transformações nas relações políticas, econômicas e sociais. Modelos como o fordismo, o taylorismo e, mais tarde, o toyotismo passaram a considerar o trabalhador como parte da estrutura social, ainda que sob exploração (Hobsbawm, 2003). Esse movimento provocou lutas por direitos e melhores condições de trabalho. A partir de 1830, a dimensão social e humana do trabalhador começou a ganhar espaço nos debates, resultando em avanços normativos importantes.

Nesse cenário, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, representou um marco nos direitos trabalhistas. Vinculada à Organização das Nações Unidas (ONU), a OIT promove normas internacionais para garantir mais e melhores empregos, além de ampliar a proteção social (Abramo, 2003). Uma de suas maiores contribuições é o conceito de trabalho decente, que envolve aspectos quantitativos e qualitativos do emprego.

As convenções fundamentais da OIT visam assegurar condições justas, seguras e dignas. Entre elas, destacam-se normas sobre liberdade sindical, eliminação do trabalho forçado, combate ao trabalho infantil e igualdade no emprego, consolidando princípios de justiça social e proteção laboral (ONU, s.d.).

A Convenção nº 87 (1948) garante a liberdade sindical, permitindo que trabalhadores criem e participem de sindicatos sem interferência estatal. Já a Convenção nº 98 (1949) protege contra práticas antissindicais e assegura a negociação coletiva (ONU, s.d.).

No combate ao trabalho forçado, a Convenção nº 29 (1930) proíbe essa prática, excetuando-se casos como serviço militar e emergências nacionais. A Convenção nº 105 (1957) reforça a abolição do trabalho forçado, especialmente quando utilizado como coerção política ou discriminação (ONU, s.d.).

Quanto à erradicação do trabalho infantil, a Convenção nº 138 (1973) estabelece a idade mínima para admissão ao trabalho, priorizando o direito das crianças à educação. Já a Convenção nº 182 (1999) combate as piores formas de trabalho infantil, como a escravidão, exploração sexual e atividades perigosas (ONU, s.d.).

Na promoção da igualdade, a Convenção nº 100 (1951) determina a igualdade salarial entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. A Convenção nº 111 (1958) proíbe a discriminação no acesso ao emprego e às condições de trabalho (ONU, s.d.).

Além dessas oito convenções fundamentais, destaca-se a Convenção nº 155 (1981), que trata da segurança e saúde no trabalho, estabelecendo políticas para prevenir acidentes e doenças ocupacionais, garantindo um ambiente laboral seguro (ONU, s.d.).

Essas normas compõem o núcleo do conceito de trabalho decente, que vai além do mero acesso ao emprego e visa assegurar condições dignas, proteção social, diálogo social e oportunidades justas, alinhadas aos direitos humanos no mundo do trabalho.

Contudo, conforme Brito Filho (2023), embora representem um avanço importante, tais normas ainda não garantem, por si só, todos os direitos mínimos necessários a condições laborais dignas. Por isso, é essencial recorrer também a outros marcos, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada em 1948. Em seu preâmbulo e nos artigos XXVIII e XXX, esse documento expressa o compromisso dos Estados-membros com a promoção universal dos direitos e liberdades fundamentais, em cooperação com a ONU (Brito Filho, 2023).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos representou um marco ao estabelecer uma pauta mínima de respeito à dignidade da pessoa humana, permitindo certa flexibilidade para acomodar as diferenças culturais e econômicas de cada Estado. Embora seu escopo seja amplo, também contempla os direitos dos trabalhadores, oferecendo um conjunto básico de garantias laborais. No entanto, sua abordagem ainda é limitada, funcionando mais como um princípio orientador do que como instrumento normativo detalhado (Brito Filho, 2023).

Diante dessa limitação, Brito Filho (2023) destaca a importância do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, como meio de garantir juridicamente os direitos laborais, complementando a proteção prevista na Declaração Universal.

Com base nesses instrumentos, compreende-se que o conceito de trabalho decente abrange direitos fundamentais como liberdade de escolha, igualdade de oportunidades, condições adequadas de saúde, remuneração justa, jornada equilibrada, descanso, liberdade sindical e proteção contra o desemprego e outros riscos sociais (Brito Filho, 2023).

O trabalho decente tornou-se um pilar essencial para assegurar condições dignas e combater discriminações que dificultam o acesso de determinados grupos ao mercado de trabalho. No caso das pessoas com deficiência visual, tema central deste texto, o conceito é crucial para garantir melhores condições de inclusão social e laboral. Contudo,

sua efetivação no Brasil ainda enfrenta inúmeros desafios, os quais serão analisados a seguir.

Historicamente, a cegueira foi tratada de diferentes formas pelas civilizações. No Egito Antigo, onde o número de pessoas com deficiência visual era elevado, o país chegou a ser chamado de “país dos cegos”. Na China Antiga, há relatos de cegos que exerciam a música como profissão, desenvolvendo audição e memória (Castro, 2018). No entanto, essas eram exceções. Predominantemente, a cegueira era associada à incapacidade para o trabalho, resultando em exclusão social severa.

Atualmente, várias barreiras dificultam a entrada e a permanência de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho. Segundo o artigo 3º da Lei 13.146/2015, essas barreiras podem ser urbanísticas, arquitetônicas, comunicacionais, atitudinais e tecnológicas (Brasil, 2015).

Entre elas, destacam-se as barreiras arquitetônicas, como obstáculos físicos em edifícios e transportes, que limitam o acesso ao ambiente de trabalho. As barreiras comunicacionais e tecnológicas também são relevantes, uma vez que a ausência de comunicação acessível — como textos em braile, leitores de tela e tecnologias assistivas — compromete a autonomia do trabalhador cego (Barreto, 2015).

Entretanto, as barreiras atitudinais, ligadas a preconceitos e estereótipos, são talvez os maiores entraves à inclusão plena. Ainda é comum a percepção equivocada de que pessoas cegas são incapazes de viver e trabalhar com independência. Esse preconceito prejudica as relações no ambiente de trabalho e impede o reconhecimento das competências individuais desses profissionais. Para superá-lo, é necessário o envolvimento de empregadores, colegas e do Estado na construção de um ambiente verdadeiramente inclusivo. As empresas devem investir em conscientização interna e adotar práticas inclusivas que garantam igualdade de oportunidades (Dias, 2024).

A exclusão do mercado de trabalho acaba gerando um ciclo de precarização. A falta de acesso à educação e qualificação adequada limita as possibilidades de inserção profissional, resultando na concentração dessas pessoas em ocupações periféricas e de baixa remuneração. Muitos permanecem desempregados ou fora do mercado formal, o que agrava sua vulnerabilidade socioeconômica (Dias, 2024).

Diante desses desafios estruturais, percebe-se que o trabalho decente é uma ferramenta crucial para garantir inclusão e dignidade às pessoas com deficiência visual. Sua efetivação contribui para a independência desses trabalhadores e combate a exclusão social.

Mais do que uma exigência legal, a inclusão laboral deve ser vista como um avanço social e econômico. A diversidade de experiências dentro das empresas favorece ambientes mais criativos e representativos da sociedade. Quando o direito ao trabalho decente é assegurado, a inclusão deixa de ser uma exceção e se transforma em um processo natural e benéfico para todos.

3 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DE INCLUSÃO: UMA CRÍTICA À AUSÊNCIA DE ESPECIFICIDADE PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL E INEFICÁCIA DO TRABALHO PELA DISCRIMINAÇÃO SOCIAL

A inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho está diretamente vinculada ao arcabouço legislativo brasileiro. Embora a legislação estabeleça diretrizes para acessibilidade e inclusão, ainda enfrenta desafios na adaptação às necessidades específicas desse grupo. As normas existentes, muitas vezes, são insuficientes para eliminar as barreiras estruturais e, principalmente, atitudinais que persistem na prática.

Historicamente, a legislação refletiu preconceitos arraigados. Um exemplo disso é o § 2º do art. 20 da Lei Orgânica da Assistência Social (Lei nº 8.742/1993), que inicialmente equiparava deficiência à incapacidade. Essa visão, centrada nas limitações individuais em vez das barreiras impostas pelo meio social, foi posteriormente revisada, incorporando uma perspectiva mais inclusiva (Dias, 2024). No entanto, a efetivação desses direitos ainda apresenta lacunas relevantes.

Segundo o IBGE (2023), o Brasil possui mais de 18 milhões de pessoas com deficiência, das quais cerca de 6,5 milhões têm deficiência visual. Desse total, 506 mil são cegas e aproximadamente 6 milhões enfrentam dificuldades severas para enxergar. Apesar do reconhecimento internacional do país por seu arcabouço legal voltado à inclusão, os desafios práticos para garantir a efetividade dessas normas persistem.

A Constituição de 1988 assegura igualdade e integração das pessoas com deficiência, princípios reforçados pela Lei Brasileira de Inclusão (LBI), de 2015 (Maia, 2022). O direito ao trabalho digno é garantido por diversas normas infraconstitucionais, compondo um vasto conjunto legal com mais de 40 leis, 23 leis complementares e 29 decretos e portarias (Costa, 2012). Entre os principais marcos estão a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas), a Lei nº 10.048/2000 e o Decreto nº 3.298/1999, que define deficiência como "toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função [...] que gere incapacidade

para o desempenho de uma atividade, dentro do padrão considerado normal" (Brasil, 2009, s.p.).

A Lei de Cotas e a LBI representam avanços importantes, promovendo maior proteção a um grupo historicamente marginalizado (Barros, 2024). Ainda assim, a implementação prática desses direitos enfrenta entraves. Entre os 6,5 milhões de brasileiros com deficiência visual, apenas cerca de 99 mil estão formalmente empregados (AgênciaGov, 2024), o que demonstra que a legislação, por si só, não garante a inclusão real.

Um dos principais desafios é a heterogeneidade da deficiência visual, que vai da baixa visão à cegueira total. Essa diversidade exige adaptações distintas e mais específicas, o que nem sempre é considerado na formulação das políticas públicas (Zogahib, 2021). A própria Lei de Cotas, por exemplo, estabelece a reserva de vagas sem diferenciar os tipos ou graus de deficiência, levando muitas empresas a priorizarem pessoas com deficiências menos severas, em busca de menores custos e adaptações (Friedrich, 2016).

Além disso, é comum que trabalhadores com deficiência visual sejam subaproveitados, recebendo funções aquém de sua qualificação, o que configura uma exclusão velada. A justificativa do alto custo das adaptações é questionável, considerando que muitas tecnologias assistivas, como leitores de tela, são acessíveis e até gratuitas (Schafhauzer e Silva, 2023).

As barreiras enfrentadas vão além do plano físico ou tecnológico. Barreiras atitudinais — como o preconceito e a desinformação — representam entraves significativos à inclusão plena. Elas comprometem tanto a convivência social quanto a efetiva inserção no ambiente laboral, contribuindo para o isolamento dessas pessoas (Schafhauzer e Silva, 2023).

Portanto, embora o Brasil conte com um marco legal robusto, é imprescindível avançar na aplicação efetiva das normas, promovendo políticas públicas que considerem a diversidade da deficiência visual e combatam, de forma incisiva, as barreiras atitudinais ainda tão presentes no mundo do trabalho.

A inclusão social e laboral de pessoas com deficiência visual ainda enfrenta entraves significativos no Brasil, especialmente no que diz respeito à fiscalização e à regulamentação. A Lei nº 11.126, conhecida como Lei do Cão-Guia, representa um avanço ao garantir o acesso de pessoas com deficiência visual a locais públicos acompanhadas de seus cães-guia. No entanto, o alto custo de obtenção e treinamento

desses animais inviabiliza o acesso para a maioria das pessoas, e faltam mecanismos legais eficazes que viabilizem sua aquisição. De forma semelhante, a Lei nº 4.169, que trata da obrigatoriedade da adaptação de materiais para o sistema Braille, é pouco aplicada. A produção ainda é insuficiente, evidenciando deficiências no sistema educacional e no mercado editorial (Maia, 2022).

No mercado de trabalho, a fiscalização da inclusão também é falha. Apesar da Lei de Cotas ter sido sancionada em 1991, apenas em 1999 foi formalmente atribuído ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) o papel de monitorar sua aplicação. Ainda assim, os procedimentos de fiscalização só foram regulamentados em 2001, por meio da Instrução Normativa nº 23/2001. Esse atraso gerou uma década de omissão fiscalizatória, permitindo que muitas empresas descumprissem a legislação sem sofrer sanções (Ribeiro; Marco Antônio; Carneiro, 2009).

Um levantamento feito com base em processos da Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região (Mato Grosso do Sul), entre 2000 e 2007, revelou que apenas 76 autuações foram registradas, número ínfimo diante das 6.572 empresas ativas à época (Mato Grosso do Sul, 2025). Dessas, somente 1.572 das 4.982 vagas obrigatórias estavam efetivamente preenchidas. Mesmo entre as empresas autuadas, muitas não foram punidas, e houve reiteradas concessões de prazos para adequação, sem rigor na cobrança. Esse cenário revela a fragilidade da fiscalização e a resistência empresarial em cumprir a legislação (Ribeiro; Marco Antônio; Carneiro, 2009).

Ainda que existam avanços normativos, a efetividade das políticas de inclusão é comprometida por barreiras estruturais, institucionais e culturais. A falta de fiscalização rigorosa e a inexistência de mecanismos que assegurem adaptações igualitárias reforçam um modelo de inclusão apenas formal, que não garante oportunidades reais.

Na educação, a exclusão começa cedo. Muitas escolas carecem de infraestrutura adequada, como pisos táteis, rampas e materiais adaptados, o que compromete a formação acadêmica de alunos cegos. Isso impacta diretamente sua qualificação profissional e futura inserção no mercado de trabalho. A ausência de uma educação inclusiva prejudica não apenas o indivíduo, mas também seu núcleo familiar, que enfrenta dificuldades adicionais na luta por igualdade de oportunidades (Dias, 2024).

A barreira atitudinal é outro grande desafio enfrentado por pessoas com deficiência visual. Essa barreira, presente desde a infância, alimenta a baixa qualificação desse grupo. Como a educação é diretamente relacionada ao mercado de trabalho, a exclusão educacional gera, inevitavelmente, exclusão laboral. Esse ciclo de exclusão se

perpetua, apesar da existência de políticas e ferramentas que poderiam transformá-lo (Dias, 2024).

Além disso, o isolamento social imposto por estigmas e preconceitos agrava a exclusão. A falta de acessibilidade e a omissão legislativa fortalecem barreiras atitudinais, levando muitas famílias a restringirem a vida social de seus membros com deficiência visual por medo de discriminação e assédio moral (Schafhauzer; Silva, 2023). Esse isolamento compromete o desenvolvimento de habilidades sociais e profissionais, perpetuando a baixa qualificação e dificultando a inclusão.

O conceito de trabalho decente, que pressupõe igualdade de oportunidades, segurança e condições justas, ainda está distante da realidade enfrentada por essas pessoas. A exclusão social e laboral compromete princípios fundamentais de justiça distributiva e equidade, tornando ineficaz a estrutura legal existente.

Em síntese, embora o Brasil conte com uma base legislativa sólida para a inclusão de pessoas com deficiência visual, a efetivação desses direitos ainda encontra inúmeros obstáculos. Barreiras físicas, legais, culturais e educacionais continuam impedindo sua plena participação na sociedade e no mercado de trabalho. Superar essas barreiras exige regulamentações mais específicas, fiscalização eficaz, investimentos em educação e infraestrutura acessível, além de ações permanentes de conscientização para a superação dos preconceitos. Somente com essas medidas será possível construir uma sociedade verdadeiramente inclusiva, que respeite a dignidade e a diversidade de todos os seus cidadãos.

4 A PRIORIDADE DOS VALORES ECONÔMICOS SOBRE OS VALORES SOCIAIS: IMPACTOS NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MERCADO DE TRABALHO

Para compreender por que políticas públicas e legislações frequentemente não produzem os efeitos desejados, é essencial analisar a relação entre os interesses econômicos e sociais das empresas. Nesse cenário, a responsabilidade social empresarial (RSE) representa uma adaptação do ambiente de trabalho que vai além das exigências legais, diferenciando-se de medidas decorrentes de embates políticos, sindicais ou organizacionais (Cheibub, 2002). Contudo, os valores empresariais, centrados no lucro, alinham-se à lógica capitalista, em que a maximização dos rendimentos se sobrepõe a outras considerações (Alves, 2003).

A RSE pode ser analisada a partir de quatro modelos principais, estruturados em torno de duas dimensões. A primeira se refere aos grupos beneficiados pelas ações das empresas. No modelo dos stockholders, priorizam-se os acionistas e proprietários; no modelo dos stakeholders, incluem-se todos os grupos que mantêm vínculo com a empresa, como trabalhadores e comunidades locais (Cheibub, 2002).

A segunda dimensão trata das motivações das ações sociais: podem ser guiadas por valores morais ou por interesses estratégicos. A abordagem progressista destaca-se por considerar como beneficiários também atores externos às atividades produtivas, sendo entendida como resposta à ausência de uma RSE efetiva. Em contraste, o modelo produtivista — predominante — foca na maximização de objetivos produtivos dentro da legalidade. Embora pareça indicar ausência de RSE, há quem defenda que sua essência está na eficiência e otimização dos recursos (Cheibub, 2002).

Na prática, a adoção da RSE depende, quase sempre, de vantagens econômicas, sendo tratada como estratégia de mercado, não como compromisso ético. A Constituição Federal de 1988 reconhece o valor social do trabalho como um princípio fundamental, conforme o artigo 5º, inciso XIII, atrelando o direito ao trabalho ao princípio da igualdade. Marques (2007) reforça essa visão ao afirmar que a valorização do trabalho vai além da proteção ao trabalhador, posicionando-o como agente de transformação e inclusão social.

Apesar disso, o Estado limita-se a impor critérios mínimos legais, priorizando a lógica econômica em detrimento da social. O trabalhador é reduzido a mero elemento da cadeia produtiva, enquanto as empresas ganham centralidade na organização da sociedade, influenciando o mercado, as relações familiares e o desenvolvimento (Lamy, 1992). Essa prioridade ao lucro restringe o avanço social, reforça desigualdades e dificulta a resolução eficaz de conflitos (Cheibub, 2002).

A ausência de incentivos e fiscalização agrava esse cenário. Estudo de Reis (2007), com mais de 780 mil empresas brasileiras, revelou índices extremamente baixos de ações sociais, especialmente nas regiões Nordeste, Sul e Sudeste. Os dados confirmam que, sem benefícios econômicos claros, as iniciativas sociais continuam sendo secundarizadas.

Tabela 1 - Ações sociais nas regiões de Sudeste, Sul e Nordeste do Brasil no período de 1999 – 2001.

Especificação	(%) Região Sudeste	(%) Região Sul	(%) Região Nordeste
Empregados e comunidade	45	40	52
Somente os empregados	17	20	26
Somente a comunidade	22	6	3
Não realizam ação social	16	34	19

Fonte: Reis (2007, p. 296)

A situação torna-se ainda mais crítica para as pessoas com deficiência, especialmente aquelas com deficiência visual. Muitas empresas justificam a baixa taxa de contratação alegando peculiaridades dos cargos efetivos, que demandariam habilidades supostamente incompatíveis com o perfil de candidatos com deficiência (Ribeiro e Carneiro, 2009). Além disso, destacam o alto grau de especialização exigido para determinadas funções como um fator impeditivo, reforçando percepções preconceituosas sobre uma suposta inaptidão biológica.

No caso específico das pessoas com deficiência visual, as barreiras vão além da contratação e incluem a recusa das empresas em adaptar o ambiente de trabalho. Sob a justificativa de risco elevado em alguns setores, muitas corporações evitam implementar medidas inclusivas, perpetuando a exclusão desse grupo (Ribeiro e Carneiro, 2009). No entanto, tais argumentos desconsideram que muitas pessoas cegas dominam tecnologias assistivas avançadas, como os aplicativos Job Access With Speech (JAWS) e NonVisual Desktop Access (NVDA), que permitem uma interação eficaz com sistemas digitais e, conseqüentemente, com o mercado de trabalho (Vílchez, 2017).

Os dados levantados por Ribeiro e Carneiro (2009) evidenciam uma discrepância significativa entre o número de vagas disponíveis e o total de pessoas com deficiência visual aptas a trabalhar. Em um estudo realizado em Belo Horizonte, Minas Gerais, constatou-se que menos da metade das vagas oferecidas foram efetivamente preenchidas, revelando que o problema não está na ausência de oportunidades, mas sim nas barreiras que dificultam o acesso. Além disso, as poucas ações sociais promovidas pelas empresas frequentemente excluem pessoas com deficiência, mantendo-as à margem do mercado de trabalho e reforçando um ciclo de exclusão estrutural.

Tabela 2 - Número de pessoas com Deficiência cadastradas nos Órgãos de Intermediação de Mão de obra Atuantes em BH x Vagas Ofertadas e Contrações Efetuadas

Órgãos	Base Cadastral (1)	Ofertas (2)	Contratados (3)	Contratados p/ base (%) (3/1)	Contratados p/ vaga (%) (3/2)
DRT/BOE	2030	327	252	12,4	77,1
SINE/CAADE	3855	1010	217	5,6	21,5
PROMETI	2948	566	97	3,3	17,1
Total	8833	1903	566	6,4	29,7

Fonte: Ribeiro, Marco Antônio e Ricardo Carneiro (2009, p. 559).

A priorização de valores econômicos em detrimento dos sociais se reflete na baixa taxa de investimento das empresas na melhoria do ambiente de trabalho e na produtividade. Mesmo com dispositivos legais, como a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), que exige a adaptação dos espaços laborais, a ausência de fiscalização eficaz compromete sua aplicação. Essa omissão reforça preconceitos, limita a participação social de pessoas com deficiência e agrava o isolamento, dificultando sua qualificação profissional e inserção no mercado.

Além das barreiras institucionais, há obstáculos estruturais e sociais — como calçadas esburacadas, ausência de pisos táteis e elevadores de ônibus inoperantes — que dificultam a mobilidade urbana e restringem o acesso ao trabalho (Zogahib, 2021). Mesmo quando empresas cumprem formalmente as cotas estabelecidas por lei, observa-se um viés na seleção: muitas optam por incluir apenas pessoas com deficiências de menor complexidade, evitando aquelas que demandam adaptações estruturais significativas ou tecnologias assistivas avançadas. Com isso, o cumprimento das cotas é apenas formal, sem garantir inclusão real e efetiva.

Essa exclusão seletiva persiste mesmo com a existência de tecnologias assistivas acessíveis e de baixo custo, que poderiam viabilizar a empregabilidade de pessoas com deficiências mais severas. No caso das pessoas com deficiência visual, as barreiras à inclusão são ainda mais evidentes. Muitas empresas alegam incompatibilidade entre as funções disponíveis e as habilidades desses profissionais, baseando-se em estereótipos sobre incapacidade biológica ou exigindo qualificações que funcionam como filtros excludentes (Ribeiro e Carneiro, 2009).

Argumentos que apontam para um suposto custo excessivo da inclusão também não se sustentam diante das soluções disponíveis no mercado. Softwares de leitura de tela como o NVDA (gratuito) ou o JAWS; teclados adaptados; dispositivos de controle por voz; displays em braille para leitura digital; softwares OCR que tornam textos escaneados

acessíveis; e assistentes de voz embutidos em sistemas operacionais são exemplos de ferramentas eficazes e financeiramente viáveis (Vílchez, 2017).

Essas tecnologias já fazem parte da rotina de muitas pessoas cegas ou com baixa visão. Portanto, a resistência empresarial à sua implementação é menos financeira e mais estrutural e cultural, revelando a falta de compromisso com a inclusão plena. Como consequência, a discrepância entre o número de vagas ofertadas e as contratações efetivas é alarmante: menos da metade das oportunidades reservadas a pessoas com deficiência é preenchida, demonstrando que o acesso ao trabalho ainda é extremamente restrito (Ribeiro e Carneiro, 2009).

Além da resistência das empresas, persistem barreiras institucionais e urbanas. A ausência de pisos táteis adequados em espaços públicos e corporativos, a falta de treinamento de equipes para interagir com profissionais cegos e a inexistência de políticas de acessibilidade efetiva tornam o direito ao trabalho apenas teórico. Sem infraestrutura que favoreça a autonomia, o resultado é o isolamento social e profissional de inúmeras pessoas com deficiência visual.

Nesse cenário, o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem desempenhado papel fundamental na promoção da inclusão. Foram firmados mais de 2.106 Termos de Ajustamento de Conduta e ajuizadas mais de 2.075 ações civis públicas, resultando em mais de 30.705 contratações (Ribeiro e Carneiro, 2009; De Brito, 2023). Ainda que importantes, essas ações não substituem a necessidade de mudança cultural e estrutural no setor produtivo, que deve reconhecer a inclusão como valor central à dignidade no trabalho.

Os dados demonstram que, na ausência de iniciativas espontâneas por parte das empresas, a imposição jurídica continua sendo o principal instrumento de inclusão no ambiente laboral. Isso se deve ao fato de muitas organizações não identificarem benefícios econômicos imediatos em ações inclusivas, priorizando interesses financeiros em detrimento da responsabilidade social.

As práticas excludentes adotadas por empresas geram impactos tanto internos quanto externos. No âmbito social, essas condutas reforçam estereótipos e segmentam a discriminação conforme o tipo de deficiência, ampliando o preconceito em outros contextos. Dentro das organizações, a discriminação assume formas sutis, porém degradantes, especialmente quando ocorre de maneira indireta e intencional, aprofundando a exclusão e limitando ainda mais o acesso de grupos vulneráveis ao mercado de trabalho (Brito Filho, 2023).

As dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência visual vão além da esfera laboral, afetando o acesso a bens, serviços essenciais e à participação no espaço público. Garantir oportunidades de trabalho adequadas para esse grupo requer mais do que adaptações no local de trabalho: é essencial disponibilizar serviços de apoio que promovam a cidadania plena. O direito ao trabalho, como dimensão essencial da cidadania, está intrinsecamente ligado ao princípio da igualdade e deve abranger todas as pessoas cujas capacidades sejam compatíveis com as exigências da função (Gonçalves, 2013).

Nesse contexto, a responsabilidade social empresarial assume papel fundamental, trazendo benefícios para a sociedade e para os próprios negócios. Como destaca Cheibub (2022), adaptar o ambiente laboral às necessidades de pessoas com deficiência não deve ser visto como custo, mas como investimento com retornos positivos. Tais ações extrapolam o cumprimento de exigências legais e incluem o apoio a projetos sociais, políticas de gestão de pessoal — como ações afirmativas — e práticas empresariais voltadas a uma relação ética e inclusiva com consumidores e colaboradores.

Para que a inclusão seja efetiva, é necessário que as empresas deixem de considerá-la um fardo e passem a vê-la como uma estratégia capaz de gerar impactos positivos. A adoção de medidas inclusivas deve conciliar os interesses econômicos com os direitos sociais, promovendo um ambiente justo e equitativo.

Apesar disso, muitas vezes a responsabilidade social empresarial é orientada por interesses estratégicos e só se concretiza quando há retorno direto ou indireto para a empresa. Argumentos humanitários, como solidariedade e empatia, embora desejáveis, não possuem força normativa suficiente para assegurar práticas inclusivas. Isso explica a baixa eficácia desses apelos na construção de soluções sociais duradouras (Cheibub, 2022).

A marginalização de pessoas com deficiência visual revela um problema estrutural que requer resposta coordenada entre governo, empresas, instituições de ensino e sociedade civil. É necessário identificar e eliminar barreiras físicas e sociais que perpetuam a exclusão (Vílchez, 2017). O mercado de trabalho, em especial, deve se comprometer com esse processo, criando condições reais para a participação digna dessas pessoas.

Considerando que já existem tecnologias assistivas acessíveis e que muitas adaptações físicas são de baixo custo, a exclusão de pessoas cegas do mercado de trabalho não pode ser justificada com base em razões econômicas. O verdadeiro entrave está na

ausência de fiscalização efetiva e na negligência das empresas em promover inclusão verdadeira, indo além do mero cumprimento formal das normas.

A inclusão plena de pessoas com deficiência visual não é um favor, tampouco um custo, mas sim um direito garantido por lei e uma necessidade para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Para que esse direito seja efetivado, é fundamental a fiscalização rigorosa da aplicação da Lei Brasileira de Inclusão e da Lei de Cotas, assegurando contratações equitativas para profissionais com diferentes graus de deficiência visual. Além disso, é preciso investir em treinamentos corporativos para eliminar preconceitos, promover a convivência no ambiente de trabalho e garantir a implementação de tecnologias assistivas — muitas das quais já disponíveis gratuitamente ou a preços acessíveis.

A verdadeira inclusão desse grupo não depende de inovação ou altos investimentos, mas da aplicação de recursos já existentes e, sobretudo, da transformação cultural e estrutural das empresas e da sociedade. A barreira real não é econômica, mas sim cultural, sustentada por um modelo que perpetua exclusões seletivas e pela negligência do poder público na fiscalização. Apenas com o cumprimento efetivo da legislação, o investimento em tecnologias acessíveis e a adaptação dos espaços urbanos será possível garantir um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo e acessível a todos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, conclui-se que, apesar dos avanços legislativos, a inclusão efetiva de pessoas com deficiência visual no Brasil ainda enfrenta barreiras estruturais e atitudinais de difícil superação. A transformação necessária vai além do âmbito jurídico, exigindo uma mudança cultural profunda e o compromisso concreto de empresas, governos e sociedade na construção de um ambiente acessível que valorize a diversidade. Pessoas com deficiência visual possuem grande potencial a oferecer ao mercado de trabalho, mas para que isso se concretize é indispensável tornar a legislação mais específica, reforçar a fiscalização e, sobretudo, promover uma mudança de mentalidade. A inclusão deve ser compreendida não como um custo, mas como um investimento social capaz de impulsionar a economia e promover a equidade.

Historicamente, o trabalho foi condicionado por uma lógica estritamente capitalista, em que a força produtiva humana era subordinada ao sistema econômico, com pouca ou nenhuma consideração pela dignidade do trabalhador. Por séculos, as condições

laborais foram extremamente precárias, especialmente para pessoas em situação de vulnerabilidade, como as com deficiência, que eram marginalizadas ou exploradas.

A luta por direitos trabalhistas ganhou força a partir da Revolução Industrial, culminando na criação de normas internacionais fundamentais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, que consagraram princípios de dignidade e igualdade no mundo do trabalho.

Nesse contexto, o conceito de “trabalho decente”, formulado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), tornou-se referência na luta por melhores condições de trabalho. Esse conceito engloba direitos como remuneração justa, igualdade de oportunidades, condições seguras e liberdade sindical, além de combater discriminações que excluem grupos marginalizados, como as pessoas com deficiência visual.

No Brasil, entretanto, a concretização desses direitos ainda encontra entraves importantes, como barreiras arquitetônicas, comunicacionais e atitudinais que dificultam a inclusão plena no mercado de trabalho. Estigmas e preconceitos sociais seguem alimentando a exclusão e precarizando as poucas oportunidades disponíveis, o que afeta diretamente a autonomia e o reconhecimento social dessas pessoas.

É fundamental, portanto, que a inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho seja promovida por meio de ações articuladas entre empregadores, Estado e sociedade civil. Políticas públicas eficazes, somadas à eliminação de barreiras físicas e atitudinais, são essenciais para assegurar igualdade de oportunidades. O trabalho decente deve ser compreendido como um direito humano básico, mas também como instrumento central de cidadania, autonomia e justiça social.

Apesar de existir um arcabouço jurídico relevante — como a Constituição Federal de 1988, a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), entre outras normas —, a distância entre o que está na lei e sua efetivação prática ainda é considerável. A existência de mais de 40 dispositivos legais e regulamentares não se traduz em efetiva inclusão: o número de pessoas com deficiência visual empregadas é ainda muito reduzido, evidenciando que as normas não têm promovido mudanças estruturais significativas.

Um dos principais entraves é a forma como as políticas de inclusão são executadas. A Lei de Cotas, por exemplo, não exige que as empresas observem o grau de deficiência dos contratados, o que permite o preenchimento da exigência legal com trabalhadores cujas deficiências demandam menos adaptações, excluindo na prática aqueles com deficiência visual. Além disso, a ausência de fiscalização rigorosa permite

que muitas empresas descumpram a legislação impunemente. Soma-se a isso a escassez de adaptações tecnológicas e arquitetônicas, além da resistência à quebra de preconceitos ainda enraizados no ambiente corporativo.

Mesmo com o desenvolvimento de tecnologias assistivas — como softwares de leitura de tela e dispositivos de acessibilidade —, muitas empresas relutam em implementar as adaptações necessárias, alegando custos ou baixa produtividade. Esse comportamento revela uma visão produtivista e excludente, que negligencia a diversidade como valor. A responsabilidade social empresarial, embora amplamente discutida, muitas vezes se restringe a iniciativas pontuais, voltadas ao marketing institucional, sem gerar inclusão efetiva.

A inclusão real depende da superação de entraves estruturais e de um compromisso ético com os direitos humanos. É essencial investir em educação inclusiva, desde a base até o ensino superior, para preparar pessoas com deficiência visual para o mercado de trabalho e conscientizar a sociedade sobre suas capacidades. Além disso, políticas públicas devem ser mais incisivas na fiscalização e no apoio técnico às empresas, a fim de garantir que a inclusão ocorra em condições equitativas e não como uma concessão superficial.

A resistência empresarial à inclusão é reflexo de uma cultura organizacional ainda pautada na lógica da eficiência imediata e na estigmatização das diferenças. Muitas vezes, a contratação de pessoas com deficiência visual se dá apenas para cumprimento de cotas legais, sem a devida valorização das competências desses profissionais. Isso gera situações em que essas pessoas são alocadas em funções subalternas, incompatíveis com suas qualificações, perpetuando a exclusão dentro do próprio ambiente de trabalho.

A mudança necessária exige uma nova cultura organizacional, baseada em empatia, responsabilidade e justiça. A inclusão precisa deixar de ser vista como uma obrigação legal e passar a ser compreendida como uma estratégia de desenvolvimento humano e empresarial. A diversidade, quando bem acolhida, enriquece o ambiente profissional, amplia as perspectivas de inovação e fortalece a coesão social.

Conclui-se, portanto, que a inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho brasileiro ainda está distante da efetividade esperada. A primazia de interesses econômicos, a falta de fiscalização e a persistência de preconceitos estruturais comprometem esse processo. Para que o direito ao trabalho digno deixe de ser apenas uma promessa constitucional e se torne uma realidade concreta, é imprescindível que o Estado, o setor privado e a sociedade civil adotem medidas firmes, contínuas e

articuladas. A construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva passa, necessariamente, pela superação de paradigmas e pela promoção de um novo modelo de desenvolvimento social, baseado na dignidade, na equidade e no respeito às diferenças.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Trabalho decente: o itinerário de uma proposta. **Bahia Análise & Dados**, Salvador, v. 20, n. 2-3, p. 151-171, 2010.

ALVES, Elvisney Aparecido. Dimensões da responsabilidade social da empresa: uma abordagem desenvolvida a partir da visão de Bowen. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 38, n. 1, 2003.

BARRETO, Monaísa Targino; ALVES, Marielza Barbosa; MORAIS, G. L. F. V. de. **A acessibilidade nas empresas: percepção dos portadores de deficiência visual inseridos no mercado de trabalho**. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO (SEMEAD), 9., 2012, São Paulo. Anais de evento. São Paulo: FEA/USP, 2012. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/28516237.pdf>. Acesso em: 4 fev. 2012.

BARROS, Sarah Jardim Rodrigues; SILVA, Rogério Sales. Os principais desafios e conquistas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista de Psicologia**, v. 18, n. 71, p. 315-328, 2024.

BAYMA, Euzeny do Nascimento. **A proteção dos direitos humanos: implementação do pacto internacional sobre os direitos econômicos, sociais e culturais: o caso do Brasil**. 2018. Dissertação (Mestrado) – Universidade Autónoma de Lisboa, Lisboa, 2018.

BORGES, Aline Vieira; LONGEN, Willians Cassiano. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 2, n. 6, p. 5520-5531, 2019.

BOUCAULT, Carlos Eduardo de Abreu; ARAÚJO, Nádida de. **Os direitos humanos e o direito internacional**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

BRASIL. Presidência da República. **Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil**. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 19 dez. 2024.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr Editora, 2023.

CDESC. **Carta de 16 de maio de 2012 dirigida aos Estados Partes no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais pelo Presidente do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. 2012.

CHEIBUB, Zairo; LOCKE, Richard. **Valores ou interesses? Reflexões sobre a responsabilidade social das empresas**. In: Empresa, empresários e globalização. Rio de Janeiro: Relume Dumará/FAPERJ, 2002.

COSTA, Fernanda Pereira. A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 15, n. 103, ago. 2012. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12085. Acesso em: jan. 2025.

DIAS, Aurora. **Pessoa com deficiência visual e mercado de trabalho: uma análise da inclusão a partir da tecnologia assistiva**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2024.

DOS REIS, Carlos Nelson. A responsabilidade social das empresas: o contexto brasileiro em face da ação consciente ou do modernismo do mercado? **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 279-305, 2007.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2009.

GONÇALVES, Heloísa Alva Cortez; LOPES, Mariane Helena. A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 4, n. 2, p. 129-145, 2013.

HIRATA, Helena; ZARIFIAN, Philippe. Conceito de trabalho. In: SÃO PAULO (Município). **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas**. São Paulo: Prefeitura Municipal, Coordenadoria Especial da Mulher, 2003. p. 65-69.

HOBBSAWM, Eric J. **Da revolução industrial inglesa ao imperialismo**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

LAMY FILHO, Alfredo. A função social da empresa e o imperativo de sua reumanização. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, n. 190, p. 54-60, 1992.

MAIA, Lais. **Conheça seis leis que garantem os direitos das pessoas com deficiência visual**. REDEBAHIA, 2022. Disponível em: <https://redeglobo.globo.com/redebahia/noticia/conheca-seis-leis-que-garantem-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-visual.ghtml>. Acesso em: 22 jan. 2025.

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007. p. 115-116.

MATO GROSSO DO SUL. Governo. **Estatísticas**. JUCEMS – Junta Comercial do Estado de Mato Grosso do Sul, 2024. Disponível em: <https://www.jucems.ms.gov.br/publicacoes/estatisticas/>. Acesso em: 27 jan. 2025.

RAMOS, Roberta. **IBGE aponta que mais de 6 milhões de pessoas têm deficiência visual no Brasil.** UNIVALI, 2023. Disponível em: <https://www.univali.br/noticias/Paginas/ibge-aponta-que-mais-de-6-milhoes-de-pessoas-tem-deficiencia-visual-no-brasil.aspx>. Acesso em: 18 dez. 2024.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 16, p. 545-564, 2009.

ROMA, Adriana de Castro. Breve histórico do processo cultural e educativo dos deficientes visuais no Brasil. *Revista Ciência Contemporânea*, v. 4, n. 1, p. 1-15, 2018.

RUSSO, Luiza; PEREIRA, Percevallis Luiza. **Os impactos históricos e a legislação no processo de inclusão econômica das pessoas com deficiência.** Instituto Paradigma: Pessoa incluindo pessoa, 2022.

SCHAFHAUZER, L. M. B.; SILVA, C. M. da. Inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho: uma revisão. **Diversitas Journal**, v. 8, n. 3, p. 3088-3104, 2023. Disponível em: https://diversitasjournal.com.br/diversitas_journal/article/view/2353. Acesso em: 10 fev. 2025.

VÍLCHEZ, Iván Carlos Curioso. Trabalho e deficiência: lacunas no mercado laboral de pessoas adultas com deficiência visual. **Revista Educação, Cultura e Sociedade**, v. 7, n. 2, 2017.

ZOGAHIB, André. **Políticas públicas para deficientes visuais.** *Jornal do Commercio*, 2021. Disponível em: <https://jcam.com.br/artigos/politicas-publicas-para-deficientes-visuais/>. Acesso em: 19 jan. 2025.