



A IMPOSIÇÃO DO PROCESSO ELETRÔNICO E A AUSÊNCIA DE ACESSIBILIDADE AO DEFICIENTE VISUAL

ARAÚJO, Wilson Alaino de Souza¹; Dr. BASTOS, Alder Thiago²

RESUMO: O presente trabalho busca analisar o processo de inclusão dos deficientes com doenças visuais congênitas ou adquiridas no mercado de trabalho, avaliando a eficácia da inclusão. Este é um trabalho muito importante, pois leva a discussão sobre um assunto delicado e que gera muitas polêmicas, já que se leva em consideração o fator de que todos os seres humanos são iguais e devem ter seus direitos e deveres adquirido por Lei, mas o preconceito e a discriminação são pontos que dificultam que eles sejam incluídos nas empresas e mercado de trabalho. Os obstáculos e falta de qualificação das PJE E PCD acaba sendo uma barreira para a pessoas com deficiência a ser incluindo no mercado de trabalho, na sociedade e nas faculdades. Sendo visto seus devidos espaços e boa colocação de mercado de trabalho para esse trabalho leva em conta pesquisa exploratória, levantamento com empresa e psicólogos e pessoas com deficiência visual. O resultado da pesquisa leva a entender todas as barreiras que PCD visual tem a ser superado na sua vida pessoal e social o primeiro passo para continuação do trabalho voltado para a busca igualdade dos direitos para diminuição dos preconceitos e para inclusão social das pessoas com deficiência visual.

PALAVRAS-CHAVES: Deficiência visual; Pessoa com deficiência; Mercado de trabalho.

THE IMPOSITION OF THE ELECTRONIC PROCESS AND LACK OF ACCESSIBILITY FOR THE VISUALLY IMPAIRED

ABSTRACT: The present work seeks to analyze the process of inclusion of disabled people with congenital or acquired visual diseases in the job market, evaluating the effectiveness of inclusion. This is a very important work, as it leads to a discussion on a delicate subject that generates many controversies, as it considers the factor that all human beings are equal and must have their rights and must be acquired by law, but Prejudice and discrimination are points that make it difficult for them to be included in companies and the job market. The obstacles and lack of qualifications of PJE and PCD end up being a barrier for people with disabilities to be included in the job market, in society and in colleges. Being able to see the appropriate vacancies and good placement in the job market considers exploratory research, surveys with companies and psychologists and people with visual impairments. The result of the research

¹ Graduando 10º Semestre Faculdades Bertioga - FABE

² Pós-doutorando em Direito pela *Mediterranea International Centre for Human Rights Research - Università "Mediterranea" di Reggio Calabria*. Doutor em Direito Ambiental Internacional pela Universidade Católica de Santos – UNISANTOS. Tese selecionada para o programa de Bolsa CAPES (2023). Mestre em Direito pela Universidade Santa Cecília (UNISANTA) – Santos/SP (2018). Membro da International Association of Artificial Intelligence – I2AI. Membro da Associação Nacional das Advogadas e Advogados de Direito Digital – ANADD. Pesquisador junto ao Grupo de Pesquisa - Direito Ambiental, Estado e Sociedade da Universidade Católica de Santos (UNISANTOS). Compõe os Núcleos de Desenvolvimento Estruturantes da FABE e Faculdades Integradas Campos Salles. Advogado (Orientador).

leads to understanding all the barriers that visual PWD must overcome in their personal and social life, the first step towards continuing artistic work to seek equal rights to reduce prejudice and social inclusion of people with visual disabilities.

KEYWORDS: Visual impairment; Person with a disability; Job market.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema a imposição do PJE e a aparente ausência de acessibilidade ao deficiente visual. Ele busca entender se o meio do trabalho jurídico tem sido inclusivo para as pessoas que possuem deficiência visual ou ainda há muitas barreiras que dificultam a atuação de advogados com essa condição³.

Em 1991 foi sancionada a Lei nº 8.213, também conhecida como a Lei de Cotas para Pessoas Deficientes que garante a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, reservando uma cota conforme a quantidade de funcionários da organização.

Apesar da existência de leis que garantam a inclusão de pessoas com deficiência e doenças congênitas no mercado de trabalho, no meio do trabalho jurídico ainda é possível encontrar uma certa resistência para a inclusão que de indivíduos que se enquadram nessas características.

É cediço que existem diversas formas de incapacidade ou de deficiência relatada na ciência médica, contudo, por um recorte epistemológico, far-se-á uma análise da deficiência visual e seus impactos no mercado de trabalho jurídico. Isso porque, as pessoas com deficiência durante muitos anos foram tratadas como pessoas a margem da sociedade, as quais tinham seus direitos deixados de lado e vistos com indiferença por governantes, familiares e a sociedade.

Somente após a Constituinte de 1988 e a proteção alinhavada pelo arquétipo constitucional declarou-se o dever de igualdade de tratamentos, respeitando-se as limitações, sem que elas justifiquem uma segregação social. Deste modo, passou-se a incluir as pessoas com deficiência com suas diferenças no mercado de trabalho, reverberando-se no ideário anotado a partir da Convenção da ONU a qual o Brasil se tornou signatário e se comprometeu a adotar políticas de inclusão, passando a valer como mandamento constitucional.

³ Em 2009, apenas, tivemos o primeiro juiz cego na história brasileira, tendo Márcio Aparecido da Cruz Germano da Silva tomado posse em primeiro grau da Justiça do Trabalho do Paraná (TRT9).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência foi criado em 2015, a partir da Lei 13.146/15 e provocou mudanças na Convenção das Leis do Trabalho (CLT), incluindo também o público de interesse do EPCD, mas mesmo com todas as leis, ainda se vê a falta de oportunidade de emprego para pessoas com deficiência, inclusive no meio jurídico.

Deste modo, o presente trabalho, através da metodologia de revisão bibliográfica, ancorada em referenciais publicados em meios físicos e digitais, busca centralizar a possível ineficiência do sistema processual eletrônico em prol dos deficientes visuais, buscando demonstrar, se o caso, a ausência de atendimento às regras constitucionais alinhavada em prol da proteção desses indivíduos.

1. A CEGUEIRA CONGÊNITA E A CEGUEIRA ADQUIRIDA

As anomalias congênitas podem ser definidas como todas as alterações funcionais ou estruturais do desenvolvimento fetal cuja origem ocorre antes do nascimento, possuindo causas genéticas, ambientais ou desconhecidas, mesmo que essa anomalia se manifeste anos após o nascimento. Elas podem ser classificadas em maiores ou menores: as malformações maiores seriam graves alterações anatômicas, estéticas e funcionais, que podem levar à morte, já as menores levam a fenótipos que se sobrepõem aos normais (Mendes et al., 2018).

Segundo Macedo (2008) as deficiências congênitas ocorrem desde o nascimento, podendo ser uma perda ou anormalidade de estrutura ou função fisiológica ou anatômica. Há variados motivos que causam a deficiência, como prematuridade, anoxia perinatal, desnutrição materna, rubéola, toxoplasmose, trauma de parto, uso de drogas, entre outros. Ela também pode ser uma alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, ocasionando o comprometimento da função física.

De acordo com Nunes e Lomônaco (2008), a cegueira pode ser adquirida ou congênita, quando acontece antes dos 5 anos. Ela é uma deficiência visual que tem como característica a impossibilidade de apreender as informações do mundo através da visão. A deficiência é classificada como cegueira e baixa visão, sendo que:

Cego é a pessoa com acuidade menor que 0,1 ou campo de visão com menos de 20 graus, enquanto a baixa visão tem uma acuidade de 6/60 e 18/60 e/ou campo de visual entre 20 e 50 graus.

Almeida e Araújo (2013) explicam que as pessoas que nascem com deficiência visual são constantemente privadas de oportunidades de convivência familiar, da vida escolar, do trabalho, do lazer e cultura, entre outros momentos. Para os autores, acredita-se que pessoas que nasceram cegas não possuem a premência das ideias de perdas, tragédia e infortúnio, já que ele tem a oportunidade de aprender. Eles não vivenciam a ruptura ou perda, pois *as privações causadas pela cegueira causam* maior impacto na vida de pessoas que viam, dessa forma eles possuem maior adaptação pessoal ao encontro das capacidades que fazem parte da cegueira. A cegueira congênita pode ser causada por:

Condições genéticas: distrofias retinianas hereditárias, atrofia óptica, microftalmia, catarata e glaucoma congênito, retino blastoma; adquirida no período intrauterino: rubéola, toxoplasmose, citomegalovírus, exposição a tóxicos como fumo, álcool, drogas, medicamentos ou radiação, distúrbios metabólicos; adquirida extrauterino: hemorragia intracraniana, asfixia intraparto, oftalmia neonatal (conjuntivite), retinopatia da prematuridade.

Segundo Almeida e Araújo (2013), a cegueira adquirida provoca uma ruptura nos padrões existentes pela pessoa de comunicação, mobilidade, trabalho, recreação e sentimentos, assim, ela vive uma experiência traumática, pois ela perde um sentido que sempre esteve presente em sua vida. Há dois tipos de cegueira adquirida:

Cegueira súbita: dividida em dois estágios, o choque imediato e a recuperação subsequente, esse consiste em despersonalização seguida de depressão, parece ser uma defesa emergente contra a ameaça de dissolução do ego, os afetos são afastados para emergir passo a passo por um ego em pedaços.

Cegueira progressiva: o processo de despersonalização pode não ocorrer e a depressão não é severa, pois a fase de lamentação ocorre antes da cegueira, onde o deficiente tem um tempo para aceitar suas perdas. Esse tipo de cegueira pode facilitar o acesso e apoio antes da cegueira ser efetiva.

De acordo com Almeida e Araújo (2013), a perda da visão pode ocorrer por diversos fatores, formas e em diferentes faixas etárias. Há casos em que a cegueira progressiva acontece devido doenças que atingem o aparelho ocular, como o glaucoma, catarata e as distrofias periféricas e centrais, e as que são associadas a problemas orgânicos, como diabetes, ou síndromes neurológicas que afetam o nervo óptico. Já a cegueira adquirida súbita geralmente acontece devido a acidentes, que podem acontecer em todas as idades.

2. LEIS DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Segundo Santos (2023), o tratamento de deficiência e trabalho, conforme o tempo e a cultura, sempre ocorreu de forma distinta, causando impactos atualmente. O motivo da deficiência já foi visto como fator religioso ou místico, as pessoas deficientes também já foram tratadas como inválidas e discriminadas. Todos esses olhares preconceituosos interferiram na inclusão do deficiente no mercado de trabalho, onde eles passaram a ser excluídos por serem considerados menos produtivos do que as pessoas sem deficiência. Sendo colocadas numa posição de possuírem problemas individuais que necessitam de cuidados.

Araújo e Costa Filho (2015) afirmam que, no Brasil, a inclusão das pessoas com deficiência começou na constituição de 1988, onde no art. 5º declara “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (Brasil, 1988).

Segundo Araújo e Costa Filho (2015), o art. 19º III, também trata de reforçar o tratamento igualitário, mesmo que não seja específico apenas para o grupo de pessoas com deficiência.

De acordo com Sousa, Mendes e Magalhães (2023), a Constituição busca proteger as pessoas com deficiência, em seu inciso III que diz “ninguém será submetido à tortura e nem a tratamento desumano ou degradante”, assim como no inciso X, onde menciona a inviolabilidade da honra e no inciso XLI determinando que quem agir com discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais será punido. Pois, o artigo funciona como uma armadura sobre o Direito à vida, liberdade, à igualdade, à segurança, dignidade da pessoa humana, entre outros.

Santos (2023), explica que é dever da República realizar ações inclusivas em razão da busca pela inclusão ser uma forma de exercício do princípio da igualdade. Esse ato é importante, pois, as pessoas com deficiência sempre foram excluídas da sociedade ou tinham que se adaptar para poder se sentir incluída. Mas mesmo com essas mudanças, direitos básicos da pessoa com deficiência ainda não estavam garantidos, como saúde, trabalho e educação. Com base nisso, surgiu a ideia de incluir documentos internacionais, como a Convenção da ONU sobre Direito das Pessoas com Deficiência, a qual foi internalizada no direito pátrio, possuindo valor

constitucional, pois foi aprovado pelo Congresso Nacional com quórum de emenda constitucional.

O documento da ONU traz o entendimento de que a discriminação, por causa da deficiência, viola a dignidade e o valor que pertencem ao ser humano, definindo a discriminação por deficiência como:

Discriminação por motivo de deficiência significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável (Brasil, 2009).

Abreu (2017) afirma que a convenção se refere a um tratado multilateral que impõe regras para todos os países que o compõem, ou seja, é um acordo formal entre sujeitos do Direito Internacional Público, com o objetivo de produzir efeitos jurídicos a nível mundial. Sendo assim, o Brasil adotou a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, em 09 de agosto de 2008, através do Decreto n. 186, proporcionando a legislação brasileira um novo conceito de pessoa com deficiência, dessa vez com status constitucional e com eficácia revogatória de toda a legislação infraconstitucional que lhe seja contrária.

Segundo Araújo e Costa Filho (2015), a Lei 13.146/15 mais conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência (EPCD) se propôs a trazer novos institutos jurídicos relativos a concepção de deficiência, capacidade legal, avaliação psicossocial e acessibilidade e também promoveu alterações em diversas normas nacionais em suas disposições finais e transitórias, inclusive na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Em relação ao trabalho, o EPCD diz que os Estados consentem que as pessoas com deficiência possuem direito ao trabalho, de as oportunidades devem ser com igualdade em relação as demais pessoas:

Art. 27 [...] Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação (Brasil, 2015).

Sendo assim, a EPCD busca:



- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
- c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
- d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
- e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
- f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
- g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
- h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
- i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
- j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
- k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência (Brasil, 2015).

Deste modo, percebe-se que o texto legislativo e as recomendações supramencionadas reverberam no espírito anotado no art. 27 da Lei 13.146/15, o qual determina os direitos que as pessoas com deficiência possuem quando o assunto é relacionado ao trabalho e emprego, destacando que o primeiro direito dela é a proibição da discriminação, onde ela deve ser tratada de forma justa e igualitária, com remuneração digna e de mesmo valor de pessoas que não possuam deficiência.

Outros pontos também são citados no EPCD, como o acesso a programas de orientação técnica e profissional, promoção de oportunidades para autônomos e empreendedores, garantir que o setor-público também empregue pessoas com deficiência e o setor privado adote políticas de inclusão, entre outros fatores importantes.

Segundo Lemos (2017), o EPCD tornou possível significativas alterações na abordagem de pessoas com deficiência pelo Direito brasileiro, já que antes da sua criação, o que estava em vigor eram as Leis 8.112/90 e 8.213/91, relacionadas à destinação de vagas de concursos públicos e em empresa privadas para pessoas com deficiência. Já a aposentadoria da pessoa

com deficiência era tratada no art. 201 da CRFB (Lei Complementar nº 142/2013). A EPCD reproduz a Convenção da ONU sobre Direito das Pessoas com Deficiência em determinados pontos ou amplia os direitos previstos por ela.

3. DIFICULDADE QUE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ENFRENTAM NO TRABALHO JURÍDICO

Apesar de a consolidação da concepção de cidadania esteja em plena garantia, ainda há casos de pessoas que possuem necessidades especiais com dificuldade em conquistarem reconhecimento diante o mercado de trabalho. O Brasil é um país que ainda não tem a facilidade de aceitar PCD's no mercado de trabalho, mesmo com seus direitos assegurados por Lei de Cotas (Miranda; Souza, 2020).

Segundo Tanaka e Manzini (2005), através da desinformação é disseminado falsas informações sobre as reais incapacidades e limitações do deficiente e, também, das suas potencialidades, necessidades, expectativas e sentimentos, fator esse que preserva o preconceito existentes em relação a essa população. Em realidade, o preconceito é uma atitude negativa que a sociedade estabelece em direção ao indivíduo que ela considera imperfeito, diferente, estranho, desconhecido e incapaz, fruto das concepções que ela foi construindo ao longo de sua história de vida, através das informações distorcidas que adquiriu.

Bittencourt e Fonseca (2011) afirmam que apesar da existência de leis que protegem as pessoas com deficiência de sofrer preconceito, inclusive no acesso ao mercado de trabalho, o número de pessoas com deficiência que estão ativas no mercado de trabalho ainda está abaixo do previsto pelas leis, e ações discriminatórias ainda ocorrem nos mais variados espaços.

O indivíduo com visão subnormal, na maioria das vezes, quando não faz uso sistemático de recursos ópticos ou não ópticos, pode não apresentar sinais aparentes da deficiência, gerando questionamentos e mesmo dúvidas quanto à sua capacidade visual.

Deste modo, a utilização desses aportes técnicos é indicada para potencializar o percentual visual preservado no desempenho de atividades, conforme a necessidade individual. Este fator da deficiência visual impede sua maior visibilidade na sociedade e assim reforça a fragilidade no desenvolvimento de políticas de proteção social para essa parcela da população.

A falta de informação sobre a deficiência e sobre o conhecimento do potencial desses indivíduos, além da crença de que as pessoas com deficiência não irão corresponder aos resultados esperados pela empresa, dificulta a absorção dessa mão de obra.

A existência de leis não garante o acesso e permanência da pessoa deficiente visual, ou qualquer outro, no mercado de trabalho. Há também outros fatores, como o preparo profissional, e social, além das condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente de trabalho são significativos para que não se admita a pessoa deficiente somente como exigência legal.

4. ALGUNS EXEMPLOS DA PROBLEMÁTICA APRESENTADA QUE REVERBERARAM NA VIDA DAS PESSOAS COM CEGUEIRA.

Poucos estudos foram encontrados relacionados ao trabalho jurídico de um deficiente visual no Brasil, mas isso não significa que não há casos de pessoas com a deficiência que conseguiram se formar e exercer os cargos. A seguir será apresentado nomes de advogados com deficiência visual que deixaram a sua marca.

Deste modo, inicia-se a exemplificação por Walkírio Ughini Bertoldo. Considerado o primeiro advogado cego brasileiro a concluir a educação superior no país, em 1957. Após formado, abriu um escritório de advocacia, em Porto Alegre, na companhia profissional de Pedro Simon, Ivo Rodrigues Fernandes e Luiz Ribeiro Bilibio, no mesmo ano de sua formatura. Ele também desenvolvia a atividade de procurador geral da prefeitura de Porto Alegre, e conquistou esse cargo através de concurso público. Além de ser um advogado incrível, segundo seus colegas de profissão, ele deve grandes conquistas para a comunidade de deficientes visuais no Brasil, entre essas conquistas.

Referido profissional elaborou, juntamente com outras 18 pessoas, o primeiro requerimento jurídico ao Tribunal Superior Eleitoral para cegos exercerem o direito ao voto, em 1958, sendo o primeiro cego a votar no Brasil. Conquistou, dessa forma, durante a universidade, o direito de os cegos estudarem em classes normais e em seu primeiro júri, se tornou o primeiro de um advogado cego no Brasil, em 1959, obteve a condenação de Vicente Raul D'Onófrío, argentino acusado de ter matado a espanhola Concepción Guerra Pidal.

Seguindo-se os exemplos de atuação, Claudio de Castro Panoeiro se formou em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e foi o primeiro advogado cego a fazer

uma sustentação oral no Superior Tribunal de Justiça (STJ), em 2010, concluindo seu doutorado na Espanha, apresentando sua tese com o título “Transparência e integridade em grandes eventos desportivos: Lições aprendidas na Rio 2016”. Igualmente em sua jornada, passou em concurso federal e se tornou membro da Advocacia Geral da União na Procuradoria Regional da União da 2ª Região em 2005, atuando como coordenador do Grupo de Defesa do Patrimônio Público e da Probidade Administrativa na Procuradoria Regional da União, no período de 2008 a 2011. Em 2020, ele foi nomeado Secretário Nacional de Justiça do Ministério da Justiça e Segurança Pública, a escolha do cargo foi feita pelo Ministro da Justiça na época, André Mendonça, formalizada em publicação do Diário Oficial da União do respectivo ano.

Thays Martinez é formada em Direito pela Universidade de São Paulo (USP). Advogada e palestrante, possui especialização em direito penal e interesses transindividuais. Ela é deficiente visual desde os quatro anos, foi conselheira do Conselho Nacional de Assistência Social e membro da comissão de Direitos das Pessoas com Deficiência da OAB. Ela entrou em uma batalha judicial para poder transitar com seu cão-guia pelo metro de São Paulo. O caso foi parar no noticiário e depois de muitos anos, saiu vitoriosa. Também foi responsável pela fundação, em 2002, do Instituto IRIS, um dos pioneiros no Brasil na difusão do cão-guia como facilitador do processo de inclusão da pessoa com deficiência visual e tem como a missão desenvolver atividades e projetos que acelerem o processo de inclusão social das pessoas com deficiência. Ela também é consultora e ministra, palestra em empresas (públicas e privadas) e em estabelecimentos de ensino, abordando temas como motivação, mudança, inovação e superação.

Deste modo, o que se demonstra que a deficiência física trazida pela cegueira não limitou as atuações das pessoas acima, mostrando-se que a inclusão é ferramenta digna e necessária à busca da equidade nos meios laborais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após uma análise cuidadosa sobre a aplicação do Processo Judicial Eletrônico (PJE) e a falta de acessibilidade para os deficientes visuais no contexto jurídico, tornou-se claro que, apesar dos avanços legislativos, ainda enfrentamos desafios consideráveis na inclusão efetiva

desses profissionais. Segundo Santos (2023), o tratamento de deficiência e trabalho, conforme o tempo e a cultura, sempre ocorreu de forma distinta, causando impactos atualmente.

Desde a promulgação da Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência em 1991 até a ratificação da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em 2009 e a criação do Estatuto da Pessoa com Deficiência, o Brasil tem feito progressos significativos no reconhecimento e na proteção dos direitos das pessoas com deficiência. Porém, ainda há é possível ver a desigualdade no tratamento e emprego de pessoas com deficiência, principalmente no ambiente jurídico.

A presente pesquisa evidenciou uma escassez nos estudos que falam especificamente sobre a experiência de advogados com deficiência visual no Brasil e até mesmo de outros tipos de deficiência, o que indica uma lacuna significativa no conhecimento sobre esse assunto e mesmo com essa lacuna, há casos de pessoas inspiradoras, os advogados Walkírio Ughini Bertoldo, Claudio de Castro Panoeiro e Thays Martinez.

Eles mostraram que é possível superar as barreiras impostas pela deficiência e alcançar o sucesso profissional no campo jurídico, bem como anotou-se que essas pessoas não apenas conquistaram reconhecimento no setor jurídico, mas também desempenharam papéis fundamentais na promoção da inclusão e na defesa dos direitos das pessoas com deficiência.

É evidente que ainda há muito a ser feito para garantir a plena inclusão e acessibilidade no mercado de trabalho jurídico. A adoção de medidas como a adaptação do PJE para torná-lo acessível aos deficientes visuais, a promoção de programas de capacitação e sensibilização para profissionais do direito e a implementação de políticas de inclusão por parte das instituições jurídicas são passos cruciais nesse sentido. Além disso, é fundamental combater o preconceito e a discriminação que ainda persistem na sociedade, a fim de criar um ambiente verdadeiramente inclusivo e igualitário para todos os profissionais, independentemente de suas condições físicas.

Portanto, é crucial que todos os setores da sociedade, incluindo o poder público, as instituições acadêmicas e as organizações jurídicas, trabalhem em conjunto para eliminar as barreiras que impedem a plena participação e contribuição dos advogados com deficiência visual. Somente por meio de esforços colaborativos e comprometidos será possível alcançar uma verdadeira inclusão e garantir que todos tenham igualdade de oportunidades no mercado de trabalho jurídico.



REFERENCIAS

ABREU, A. G. C. **O estatuto do deficiente e o seu cumprimento pela prefeitura do município de Itapuranga/GO no que tange à sua instalação e infraestrutura.** Monografia (Bacharel em Direito) – Faculdade Evangélica de Rubiataba, Rubiataba/GO, p. 53. 2017.

ALMEIDA, T. S., ARAÚJO, F. V. Diferenças experienciais entre pessoas com cegueira congênita e adquirida: uma breve apreciação. **Rev. Interfaces**, a. 1, v. 1, n. 3, jun. 2013.

ARAÚJO, L. A. D.; COSTA FILHO, W. M. **O estatuto da pessoa com deficiência – EPCD (Lei 13.1456, de 06.17.2015): algumas novidades.** *Revistas dos Tribunais*, v. 962/2015, dez. 2015.

BITTENCOURT, Z. Z. L. C.; FONSECA, A. M. R. Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho. **Paidéia**, v. 21, n. 49, ago. 2011.L

BRASIL. Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Diário da União, 2015.

GILL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 2008.

MACEDO, P. C. M. Deficiência física congênita e saúde mental. **Rev. SBPH**, v. 11, n. 2, dez. 2008.

MIRANDA, E. X.; SOUZE, C. S. Dificuldades da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 1. 2020.

MENDES, I. C. et al. Anomalias congênitas e suas principais causas evitáveis: uma revisão. **RMMG**, v. 28, jun. 2018.

NUNES, S. S.; LOMÔNACO, J. F. B. Desenvolvimento de conceitos em cegos congênitos: caminhos de aquisição do conhecimento. **Psicol. Esc. Educ.**, v. 12, n. 1, jun. 2008.

SANTOS, B. G. C. **O conceito da pessoa com deficiência pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho e as consequências da Lei de Cotas.** Monografia (Bacharel em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, p. 48. 2023.

SOUSA, Cibele Faustino; MENDES, Vera Lúcia; MAGALHÃES, Thereza Maria. DIREITO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: avanços ou retrocessos no ordenamento jurídico brasileiro?. **Revista Argumenta**, n. 39, p. 101-120, 2023.

SOUSA, A. S. et al. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da Fucamp**, v. 20, n. 43, 2021.



REVISTA BRASILEIRA DE DESENVOLVIMENTO E INOVAÇÃO

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Rev. bras. educ. espec.**, v. 11, n. 2. 2005.



RBDIN