



UFMS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CURSO DE DIREITO

**INCLUSÃO DE PESSOAS MONOCULARES EM CARGOS PÚBLICOS
MUNICIPAIS DE TRÊS LAGOAS: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA
PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE**

Natália Ferreira Martins

TRÊS LAGOAS

2024

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CURSO DE DIREITO

**INCLUSÃO DE PESSOAS MONOCULARES EM CARGOS PÚBLICOS
MUNICIPAIS DE TRÊS LAGOAS: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA
PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE**

Natália Ferreira Martins

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como exigência para
obtenção do grau de Bacharelado em
Direito da Universidade Federal de
Mato Grosso do Sul – UFMS.

Orientadora: Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma

TRÊS LAGOAS
2024

**INCLUSÃO DE PESSOAS MONOCULARES EM CARGOS PÚBLICOS
MUNICIPAIS DE TRÊS LAGOAS: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA
PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Mato Grosso do Sul para
obtenção da Graduação em Direito.

Banca Examinadora:

Prof^a. Dr. Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma
Orientadora

Prof^o. Dr. Cleber Affonso Angeluci

Prof^a. Ma. Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro

TRÊS LAGOAS

2024

Aos docentes e orientadores que, além de compartilharem comigo seu vasto conhecimento, também me transmitiram seu amor pelo ensino e pela pesquisa. Meu mais sincero agradecimento por serem uma fonte constante de motivação e aprendizado.

AGRADECIMENTOS

A conclusão deste trabalho não seria possível sem o apoio e a colaboração de diversas pessoas e instituições que, de diferentes formas, contribuíram para o desenvolvimento deste estudo.

Primeiramente, agradeço à minha família, pelo suporte emocional e incentivo em cada etapa desta jornada acadêmica. Aos meus amigos, que compartilharam comigo momentos de alegria e de superação.

Agradeço especialmente à minha orientadora, Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma, por sua dedicação, orientação e confiança ao longo deste processo, e por sempre me incentivar a buscar o melhor de mim mesma. Suas observações e críticas construtivas foram fundamentais para a concretização deste trabalho.

Por fim, agradeço a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho, seja por meio de apoio acadêmico, emocional ou técnico. Cada um de vocês foi fundamental para a realização deste sonho.

RESUMO

O artigo tem como foco o acesso ao serviço público por pessoas com visão monocular, analisando os desafios e estratégias para a promoção da diversidade e inclusão no contexto do Município de Três Lagoas, Mato Grosso do Sul. O estudo busca, de maneira ampla, investigar os obstáculos enfrentados por indivíduos com baixa visão ao ingressarem em cargos públicos municipais e propor estratégias que assegurem a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho. Além disso, o trabalho discute a necessidade de políticas públicas que promovam não só o ingresso, mas também a permanência dessas pessoas em suas funções, garantindo que barreiras estruturais e sociais sejam superadas. A relevância do estudo está no debate sobre a visibilidade das dificuldades específicas enfrentadas por pessoas monolares, que muitas vezes passam despercebidas nas discussões sobre inclusão. Dessa forma, o artigo também contribui para a reflexão sobre a necessidade de políticas afirmativas que ampliem o acesso de pessoas com deficiência a espaços públicos e profissionais. Em relação à metodologia, a pesquisa adotou o método dedutivo, apoiando-se em uma revisão bibliográfica abrangente de textos acadêmicos, legislações e documentos pertinentes ao tema. Esse embasamento teórico possibilitou a construção de uma análise crítica sobre as práticas inclusivas existentes, propondo soluções para que o acesso ao serviço público seja mais equitativo e justo para todos.

Palavras-chave: Visão monocular; Cargo público; Três Lagoas.

ABSTRACT

The article focuses on access to public service by people with monocular vision, analyzing the challenges and strategies for promoting diversity and inclusion within the context of the Municipality of Três Lagoas, Mato Grosso do Sul. The study broadly aims to investigate the obstacles faced by individuals with low vision when entering municipal public positions and to propose strategies that ensure diversity and inclusion in the workplace. Moreover, the paper discusses the need for public policies that not only promote access but also ensure the retention of these individuals in their roles, overcoming structural and social barriers. The relevance of the study lies in raising awareness about the specific difficulties faced by people with monocular vision, which are often overlooked in discussions on inclusion. Thus, the article also contributes to the reflection on the necessity of affirmative policies that expand access to public and professional spaces for people with disabilities. Regarding methodology, the research adopted the deductive method, relying on an extensive bibliographic review of academic texts, legislation, and documents relevant to the subject. This theoretical foundation enabled the construction of a critical analysis of existing inclusive practices, proposing solutions to make access to public service more equitable and fair for all.

Keywords: Monocular vision; Public office; Three Lagoons.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ALGUNS ASPECTOS HISTÓRICOS E DELIMITAÇÃO CONCEITUAL	10
2.1 Deficiência visual: a pessoa com visão monocular no direito brasileiro.....	13
3 OS DESAFIOS PROFISSIONAIS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: AS LEGISLAÇÕES APLICÁVEIS	15
4 A INCLUSÃO DA PESSOA COM VISÃO MONOCULAR NO SERVIÇO PÚBLICO DE TRÊS LAGOAS	19
4.1 A inclusão da pessoa com baixa visão no setor público de Três lagoas.....	20
5 CONCLUSÃO	26
REFERÊNCIAS.....	28

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma questão central para a promoção da diversidade e de oportunidades. Em Três Lagoas, a inclusão de pessoas monolares em cargos públicos municipais enfrenta desafios específicos que refletem tanto a falta de conscientização sobre as necessidades dessa população quanto a ausência de políticas públicas eficazes. Monocularidade, uma condição caracterizada pela visão em apenas um dos olhos, embora muitas vezes negligenciada nos debates sobre acessibilidade, representa uma limitação significativa que pode impactar a vida profissional dos indivíduos.

O artigo busca explorar as barreiras enfrentadas por pessoas monolares no acesso e na permanência em cargos públicos municipais, bem como as estratégias necessárias para a construção de um ambiente de trabalho inclusivo. Ao investigar as práticas existentes e propor novas abordagens, o estudo pretende contribuir para a implementação de políticas que promovam a diversidade e assegurem o pleno exercício dos direitos dessas pessoas no serviço público de Três Lagoas.

A inclusão de pessoas com deficiência é um princípio fundamental para a construção de uma sociedade mais justa. Entretanto, a realidade mostra que determinados grupos, como as pessoas monolares, ainda enfrentam desafios significativos para serem plenamente integrados ao mercado de trabalho, especialmente em cargos públicos. A monocularidade, embora não amplamente discutida, afeta a capacidade visual dos indivíduos, impactando diretamente suas oportunidades de emprego e participação social.

Em Três Lagoas, a situação é particularmente preocupante devido à escassez de políticas públicas direcionadas à inclusão de pessoas monolares em cargos municipais. A falta de conscientização sobre as especificidades dessa deficiência, somada à ausência de adaptações adequadas no ambiente de trabalho, resulta em um contexto de exclusão que precisa ser urgentemente abordado.

A realização deste artigo justifica-se pela necessidade de dar visibilidade às barreiras enfrentadas por pessoas monolares, promovendo um debate sobre a importância de políticas inclusivas que garantam o acesso e a permanência dessa população em cargos públicos. Além disso, o estudo pretende contribuir com propostas concretas para a promoção da diversidade no serviço público de Três

Lagoas, assegurando que os direitos das pessoas monolares sejam efetivamente respeitados e que elas possam exercer suas funções com dignidade e autonomia.

Neste sentido, a pesquisa visa não apenas mapear os desafios, mas também sugerir estratégias que possam ser implementadas pelo poder público e pela sociedade civil, a fim de transformar a realidade de exclusão em um cenário de inclusão plena, beneficiando tanto os indivíduos monolares quanto a comunidade como um todo. O artigo segue o método dedutivo, e a metodologia de pesquisa bibliográfica, por meio da análise de doutrinas e artigos científicos sobre o tema e temas correlatos. Assim, para a fundamentação do tema, foram selecionadas doutrinas como a de Roberto Almeida “Inclusão no trabalho: desafios e oportunidades” e a de Maria Clara Azevedo, “Deficiência visual e desafios cotidianos”. Também foram consultados artigos científicos relacionados ao tema, como o de Luiz Antônio Miguel Ferreira, “A inclusão da pessoa portadora de deficiência e o Ministério Público”. Todos os materiais foram encontrados em bibliotecas, e em repositórios de artigos científicos encontrados pelo google acadêmico. Também foram consultadas legislação, com foco especial na Lei 3866 de 26 de abril de 2022 do município de Três Lagoas.

2 DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ALGUNS ASPECTOS HISTÓRICOS E DELIMITAÇÃO CONCEITUAL

A compreensão geral a respeito da pessoa com deficiência nas realidades social e jurídica brasileiras é essencial para compreender os desafios enfrentados por essas pessoas, em especial no mercado de trabalho, e nos cargos públicos. Nesse sentido, o foco deste item será a análise dos aspectos históricos e conceituais da pessoa com deficiência, tratando também da pessoa com visão monocular.

Historicamente, as pessoas com deficiência enfrentaram uma verdadeira exclusão social. Elas só passaram a ter especial atenção da sociedade e do Estado a partir do século XX. Conforme leciona Ferreira (2001, p. 110), a pessoa com deficiência “sempre foi marginalizada, vivendo num verdadeiro apartheid social sendo vítima da própria deficiência e da exclusão proporcionada pela sociedade, dita perfeita ou de homens fictícios”.

Diniz et. al. (2009) explicam que habitar um corpo com impedimentos físicos, intelectuais ou sensoriais é uma das diversas formas de se estar no mundo. No

entanto, os estudos referentes a deficiência se iniciaram tardiamente nos campos das ciências sociais e humanas.

Araújo (2011) entende que a deficiência não é um tema novo, mas que os direitos e proteções necessárias para as pessoas com deficiência é tema recente, como se vê:

A deficiência no ser humano, em qualquer de suas modalidades, evidentemente, não é tema novo. No entanto, a preocupação com a sua prevenção e a proteção das pessoas com deficiência são temas recentes. Um importante divisor de águas para o estudo da proteção das pessoas com deficiências foi a ocorrência das duas guerras mundiais, o que fez aumentar, desgraçadamente, o número de pessoas com deficiência de locomoção, de audição e de visão. Esse agravamento do número de pessoas com deficiências fez com que esse drama ficasse exposto de forma mais incisiva, exigindo do Estado uma posição de agente protetor (Araújo, 2011, p. 08).

Na atualidade, os movimentos sociais foram essenciais para que a pauta dos direitos das pessoas com deficiência se tornasse prioritária e fundamental nos meios públicos. Esses movimentos organizaram atividades com foco na execução de políticas públicas e edições de legislações que visassem a isonomia, a inclusão e a dignidade dessas pessoas no meio social, bem como no ambiente de trabalho, que também era uma preocupação importante.

Necessário compreender qual a delimitação conceitual de pessoa com deficiência, e esse conceito pode ser encontrado em documentos legais que versam sobre o tema. A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (1975) conceitua em seu artigo 1º, que o termo “pessoas deficientes”: “refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais.”.

Ressalta-se que o documento supracitado é do ano de 1975, motivo pelo qual em sua redação encontra-se o termo “pessoas deficientes”, enquanto atualmente a terminologia correta seria “pessoas com deficiência”.

Por sua vez, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada internamente pelo Decreto 6.949/09 traz a seguinte definição:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (Brasil, 2009).

Para a Organização Internacional do Trabalho (1983), mais precisamente na Convenção 159, a pessoa com deficiência é aquela que “cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.” Os conceitos da OIT trazem como referência, naturalmente, o trabalho, motivo pelo qual definem a pessoa com deficiência como aquela que possui maior dificuldade de obter e conservar um emprego em razão de alguma condição de caráter físico ou mental, referindo-se a pessoa com deficiência física ou mental.

Os conceitos dos estudiosos não se diferem muito do conceito legal. Diniz, et. al. (2009) explicam que existem duas formas distintas de compreender a deficiência. A primeira forma se refere a uma manifestação da diversidade humana, onde uma pessoa possui um corpo com impedimentos de ordem física, intelectual ou sensorial. Mas é o preconceito social que dificulta as relações socioculturais das pessoas com deficiência; já que traça uma arquitetura de separação entre sujeitos. Outra forma de compreender a deficiência aponta que ela é uma construção social, e deve haver a interferência dos saberes médicos aliado a compreensão de que a deficiência não está apenas nas pessoas, mas no meio aos quais os sujeitos ocupam. E que nos enquanto sociedade podemos reverter ou atenuar as barreiras de acesso das pessoas. Ou seja, a primeira concepção explica a deficiência a partir das dificuldades sociais, ao passo que a segunda explica a deficiência vias de conceito biopsicossocial (Diniz, et. al., 2009).

Araújo (2011) esclarece que atualmente, a expressão correta é “pessoa com deficiência”, não se diz mais “portador”, tendo em vista que a pessoa tem uma deficiência, e não a porta, porque a deficiência não é algo que se pode portar ocasionalmente, como um documento de identidade, por exemplo (Araújo, 2011).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/15) esclarece que a avaliação da deficiência deve ser biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar que irá considerar: “I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, Psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação” (Brasil, 2015).

Com a compreensão histórica e conceitual traçada até o momento, faz-se necessário trabalhar o conceito de deficiência visual, com foco na pessoa com visão monocular.

2.1 Deficiência visual: a pessoa com visão monocular no direito brasileiro

As pessoas monoculares, que possuem visão em apenas um dos olhos, enfrentam diversas barreiras no acesso e na permanência em cargos públicos municipais. Embora o Decreto nº 9.508/2018 tenha reconhecido a monocularidade como uma deficiência para fins de cotas em concursos públicos, ainda há desafios significativos relacionados à acessibilidade, inclusão e aceitação no ambiente de trabalho. Essas barreiras podem ser tanto de natureza estrutural quanto cultural, exigindo estratégias claras para a construção de um ambiente de trabalho inclusivo.

Segundo Azevedo (2020, p. 45), “a perda de uma das visões pode comprometer de maneira significativa o desempenho da pessoa em atividades que exigem precisão, como dirigir ou praticar esportes”. Essa limitação muitas vezes não é plenamente reconhecida pela sociedade, o que pode acarretar desafios adicionais em termos de inclusão.

No Brasil, o reconhecimento da visão monocular como deficiência é relativamente recente. Com a Lei nº 14.126/2021, sancionada em março de 2021, a visão monocular passou a ser reconhecida como deficiência sensorial, no âmbito da visão. Conforme expressa no artigo 2º da referida lei, a pessoa com visão monocular é considerada pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. Este reconhecimento representou um avanço importante na luta pelos direitos das pessoas com deficiência visual, como notabiliza Souza (2021), ao afirmar que “a nova legislação amplia a inclusão social e garante o acesso a direitos fundamentais, como aposentadoria especial e cotas no mercado de trabalho” (Souza, 2021, p. 98).

As dificuldades enfrentadas pelas pessoas com visão monocular não se limitam apenas ao aspecto legal e à garantia de direitos. A falta de adaptação do ambiente e a escassa oferta de recursos tecnológicos acessíveis são obstáculos significativos. Segundo Silva (2019), “a ausência de tecnologias assistivas adequadas para pessoas com visão monocular pode agravar ainda mais a exclusão social e a dependência de terceiros” (Silva, 2019, p. 57).

O reconhecimento legal, no entanto, é apenas o primeiro passo para a inclusão efetiva. De acordo com a doutrina: “[...] a legislação, por si só, não é suficiente para garantir a plena inclusão das pessoas com deficiência visual; é necessário que haja uma conscientização social sobre as limitações e necessidades dessa parcela da população (Borges, 2020, p. 121).”

Além das questões sociais, há também o impacto psicológico que pode acompanhar a perda parcial da visão. Pessoas que adquirem a monocularidade em decorrência de acidentes ou doenças, como glaucoma ou descolamento de retina, frequentemente relatam dificuldades em aceitar e se adaptar à nova realidade. Para Lima (2021), “a aceitação da deficiência visual é um processo gradual, que demanda suporte psicológico e social, especialmente em casos de perda adquirida” (Lima, 2021, p. 88).

No âmbito da educação, a visão monocular também exige adaptações. Alunos com essa condição podem enfrentar desafios adicionais no ambiente escolar, especialmente na leitura de textos a longa distância ou na execução de atividades que demandam precisão visual. Como salienta Pereira (2019), “a inclusão educacional de pessoas com deficiência visual, incluindo aquelas com visão monocular, passa pela adoção de metodologias pedagógicas que respeitem as limitações individuais” (Pereira, 2019, p. 134).

A visão monocular também apresenta desafios no contexto do mercado de trabalho. De acordo com Marques (2021, p. 76): “embora a legislação garanta cotas para pessoas com deficiência, a inclusão de trabalhadores com visão monocular ainda enfrenta resistência por parte de algumas empresas, que desconhecem as adaptações necessárias e possíveis” (Marques, 2021, p. 76).

Para promover a inclusão das pessoas com visão monocular, é necessário que haja um esforço conjunto entre poder público, sociedade e instituições privadas. A efetividade de políticas de inclusão depende da cooperação entre esses agentes. Como afirma Nogueira (2020), “a inclusão plena de pessoas com deficiência visual no Brasil só será possível por meio de um esforço coletivo, que envolva a conscientização, a adaptação de ambientes e a oferta de recursos de acessibilidade” (Nogueira, 2020, p. 59).

Em suma, a visão monocular, embora seja uma condição que possa ser adaptada, ainda encontra muitos desafios no Brasil, tanto no reconhecimento de direitos quanto na efetiva inclusão social. O avanço legal representado pela Lei nº

14.126/2021 é um passo importante, mas ainda há muito a ser feito para garantir que as pessoas com visão monocular tenham acesso a todas as oportunidades e direitos de maneira justa e equitativa. No próximo capítulo serão estudados os desafios profissionais da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, demonstrando as dificuldades sociais e práticas encontradas por essas pessoas nessa área social.

3 OS DESAFIOS PROFISSIONAIS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: AS LEGISLAÇÕES APLICÁVEIS

A vida das pessoas com deficiência é desafiadora, assim como defende Leite (2012, p. 33), “a sobrevivência das pessoas com deficiência [...] tem sido uma verdadeira epopeia, que nunca deixou de ser uma luta quase que totalmente ignorada pela sociedade e pelos governos como um todo – uma verdadeira saga melancólica”. Assim, a discussão a respeito da efetivação dos direitos das pessoas com deficiência deve ser ampliada.

A pessoa com deficiência enfrenta inúmeros desafios no mercado de trabalho, muitos deles relacionados ao preconceito e à falta de acessibilidade nas empresas. A ausência de ambientes adaptados limita a inserção dessas pessoas em funções que demandam certa mobilidade ou que requerem equipamentos específicos. Segundo Almeida (2020, p. 45), “a inclusão de profissionais com deficiência ainda é incipiente no Brasil, sendo barrada pela falta de infraestrutura e pela resistência de muitos empregadores”.

Além disso, o estigma social continua a ser um grande desafio. Muitas empresas ainda veem a contratação de pessoas com deficiência como uma forma de cumprimento de cotas, e não como uma oportunidade de inclusão real e produtiva. Conforme Lima (2021), “a pessoa com deficiência muitas vezes é subutilizada no ambiente de trabalho, sendo vista apenas como uma forma de atender à legislação, sem que suas habilidades sejam plenamente aproveitadas” (Lima, 2021, p. 98).

Por outro lado, há também a falta de conscientização dos colegas de trabalho. Muitas vezes, os próprios funcionários não sabem como lidar de maneira adequada com colegas que possuem deficiência, o que pode gerar um ambiente de exclusão ou de paternalismo exagerado, comprometendo o desenvolvimento profissional dessas pessoas. A superação desses desafios demanda uma abordagem multifacetada, que inclui desde mudanças culturais até a implementação de políticas públicas e privadas.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é um tema que tem ganhado cada vez mais relevância no Brasil, especialmente após a promulgação da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91). Essa legislação estabelece que empresas com mais de 100 funcionários devem reservar uma porcentagem de suas vagas para pessoas com deficiência, o que representou um avanço significativo na luta pela inclusão. De acordo com Souza (2020, p. 75), “a Lei de Cotas foi um divisor de águas no que se refere à contratação de pessoas com deficiência, obrigando as empresas a considerarem essa parcela da população em suas estratégias de contratação”.

Apesar da existência da legislação, muitos desafios ainda permanecem. Segundo Marques (2021), “o cumprimento da Lei de Cotas é muitas vezes tratado como uma obrigação burocrática, sem que haja uma verdadeira preocupação com a inclusão” (Marques, 2021, p. 89). Empresas contratam pessoas com deficiência para cumprir a legislação, mas, muitas vezes, não oferecem as condições necessárias para o pleno desenvolvimento desses profissionais, como acessibilidade, treinamento e oportunidade de ascensão.

A acessibilidade física e tecnológica é um fator fundamental para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Conforme Lima (2019), “a falta de acessibilidade em muitos ambientes corporativos ainda é um dos principais obstáculos para a plena inclusão de pessoas com deficiência” (Lima, 2019, p. 101). Isso inclui desde rampas e elevadores até softwares adaptados para pessoas com deficiência visual ou auditiva, elementos essenciais para garantir uma participação efetiva desses trabalhadores.

Apesar dos desafios, há muitos casos de sucesso quando as empresas se comprometem verdadeiramente com a inclusão. Organizações que investem em programas de capacitação e inclusão tendem a obter melhores resultados, tanto em termos de produtividade quanto de clima organizacional. Além disso, a diversidade traz uma riqueza de perspectivas que pode ser muito benéfica para a inovação dentro das empresas.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não deve ser vista apenas como um dever legal, mas como uma oportunidade de promover a diversidade e o desenvolvimento humano. As empresas que apostam na inclusão têm a chance de atrair talentos que podem agregar valor à organização de maneira única e diferenciada.

Contudo, ainda existem muitas barreiras, principalmente no que diz respeito ao preconceito e à falta de preparação de gestores para lidar com a diversidade. De acordo com Nogueira (2020, p. 109), "muitas empresas ainda veem a contratação de pessoas com deficiência como um fardo, sem considerar os benefícios que a diversidade pode trazer ao ambiente de trabalho".

A legislação tem se mostrado um caminho importante para garantir o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, mas a verdadeira inclusão exige mais do que o simples cumprimento de cotas. É necessário que haja um esforço conjunto entre governo, sociedade e empresas para criar um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo.

O futuro da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho passa por uma mudança de paradigma. É preciso que as empresas e a sociedade deixem de enxergar a deficiência como uma limitação e comecem a ver o potencial e as contribuições que essas pessoas podem trazer para o ambiente profissional.

No ordenamento jurídico brasileiro é possível encontrar diversos dispositivos que são aplicados às pessoas com deficiência. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 3º, inciso IV, aponta a busca do cumprimento do princípio da igualdade como um dos seus objetivos fundamentais: "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação".

Ainda, a Constituição Federal de 1988, no artigo 24, inciso XIV dispõe que o Estado deve legislar sobre a proteção e a integração social das pessoas com deficiência.

Leite (2012) explica a preocupação do constituinte com relação as pessoas com deficiência:

O nosso ordenamento jurídico constitucional, preocupado com o número de pessoas com deficiência, à época 10% da população brasileira, tratou de reconhecer o processo de exclusão que vivia esse grupo, entendendo ser necessário garantir uma proteção especial. A mais caracterizadora dessa proteção é a acessibilidade⁵ às pessoas com deficiência, assegurada, não de forma genérica, mas, expressamente no art. 227, § 2.º, que determina que os edifícios de uso público e os veículos de transporte coletivo serão acessíveis. Por essa norma, todos os imóveis de uso público e transporte coletivo deveriam ser adaptados a partir de 05.10.1988. O constituinte foi mais insistente, ao determinar no art. 244 que as adaptações deveriam atingir os bens existentes quando da promulgação da Constituição, deixando mais uma vez materializada essa garantia (Leite, 2012, p. 35).

Importante tratar da Lei 13.146/2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, que trata em seu artigo 4º que “Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação” (Brasil, 2015).

O Decreto 7.612 de 2011 também merece especial atenção. Ele institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. Esse plano consiste em garantir a inclusão na educação, no mercado de trabalho, em políticas de assistência social, inclusão social, atenção à saúde, dentre outros direitos (Brasil, 2011).

Já a Lei 7.853/1989 trata sobre o apoio às pessoas com deficiência, com foco em sua integração social. A legislação também disciplina a atuação do Ministério Público e define crimes. O artigo 1º, § 2º da legislação dispõe que os dispositivos “[...] visam garantir às pessoas portadoras de deficiência as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais e legais que lhes concernem, afastadas as discriminações e os preconceitos [...]” (Brasil, 1989).

A Organização Internacional do Trabalho aprovou a Convenção 159 que trata sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. Na citada Convenção, em seu artigo 4º:

Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos (OIT, 1983).

Esse artigo da OIT reflete um princípio central na promoção da inclusão: a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores com deficiência, especialmente no que diz respeito às trabalhadoras. Ele evidencia que as medidas positivas voltadas à inclusão, como políticas afirmativas ou adaptações no ambiente de trabalho, são essenciais para garantir uma equidade real no mercado de trabalho. Assim, no próximo item será tratado sobre a inclusão da pessoa com deficiência no serviço público, de forma a compreender como essa realidade é observada na legislação e na prática.

4 A INCLUSÃO DA PESSOA COM VISÃO MONOCULAR NO SERVIÇO PÚBLICO DE TRÊS LAGOAS

A inclusão da pessoa com deficiência no serviço público é um tema de grande relevância no Brasil, especialmente após o advento de políticas públicas que promovem a acessibilidade. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, inciso VIII, estabelece que o Estado deve garantir a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos. Essa medida é fundamental para minimizar as desigualdades históricas e promover a inclusão desses indivíduos em cargos governamentais.

Apesar dos avanços legislativos, muitos desafios ainda persistem. Segundo Santos (2020), "a falta de acessibilidade nos órgãos públicos e a ausência de políticas efetivas de inclusão são barreiras significativas que limitam a plena participação de pessoas com deficiência no serviço público" (Santos, 2020, p. 112). Além da adaptação física dos locais de trabalho, é necessário garantir que os processos seletivos sejam acessíveis e justos para todos os candidatos.

O Decreto nº 9.508/2018 foi um marco importante, ao regulamentar a reserva de 5% a 20% das vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência. Isso tem permitido que um número crescente de pessoas com deficiência tenha acesso a cargos públicos. No entanto, a inclusão não pode se limitar ao ingresso, sendo necessário que essas pessoas tenham condições de desenvolvimento e promoção dentro do serviço público.

A adaptação dos ambientes de trabalho é um dos principais desafios para a inclusão no serviço público. Muitas repartições ainda carecem de estruturas adequadas, como rampas de acesso, elevadores e equipamentos adaptados para pessoas com deficiência visual ou auditiva. Essas barreiras físicas são um reflexo da falta de políticas mais amplas que promovam a verdadeira integração desses servidores.

Além das barreiras físicas, existe também a necessidade de conscientização e treinamento dos gestores públicos. Conforme Lima (2021), "a inclusão da pessoa com deficiência no serviço público não depende apenas de políticas de cotas, mas também de uma mudança de cultura dentro das instituições" (Lima, 2021, p. 87). O treinamento de gestores e colegas é essencial para criar um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo.

A igualdade de oportunidades no desenvolvimento profissional também é um aspecto que merece destaque. Muitos servidores com deficiência relatam dificuldades para serem promovidos, devido à falta de acessibilidade ou à percepção equivocada de que são menos capazes. Superar esses estigmas e promover uma política de meritocracia justa é fundamental para a inclusão plena no serviço público.

As tecnologias assistivas também têm desempenhado um papel importante na inclusão da pessoa com deficiência no serviço público. Ferramentas como softwares de leitura de tela, aparelhos auditivos e sistemas de reconhecimento de voz facilitam a execução das atividades diárias de muitos servidores. No entanto, é preciso garantir que essas tecnologias estejam disponíveis e em pleno funcionamento.

Ainda que as cotas para pessoas com deficiência sejam uma ferramenta fundamental, a verdadeira inclusão só será alcançada quando o serviço público garantir que todos os seus espaços e processos sejam acessíveis. Isso inclui desde a realização dos concursos até o cotidiano do trabalho, passando por capacitações específicas e conscientização de todos os envolvidos.

A implementação dessas medidas inclusivas beneficia não apenas os servidores com deficiência, mas também a administração pública como um todo. Um ambiente de trabalho inclusivo tende a ser mais produtivo e a gerar soluções inovadoras, já que valoriza a diversidade de perspectivas e experiências. Além disso, promove a imagem de um Estado mais justo.

Portanto, a inclusão da pessoa com deficiência no serviço público é uma questão que vai além do cumprimento de cotas. Ela envolve uma mudança estrutural e cultural, que deve começar no ingresso do servidor e se estender ao longo de sua carreira, garantindo acessibilidade, oportunidades e um ambiente de trabalho inclusivo e colaborativo. No próximo subtópico esse tema será tratado de forma mais específica, com foco na inclusão da pessoa com baixa visão no setor público de Três Lagoas.

4.1 A inclusão da pessoa com baixa visão no setor público de Três lagoas

A inclusão de pessoas com baixa visão no setor público de Três Lagoas, representa um desafio, mas também uma oportunidade para promover a diversidade no ambiente de trabalho. As pessoas com deficiência visual enfrentam barreiras significativas, tanto em termos de acessibilidade física quanto tecnológica, por outra

via políticas públicas de inclusão têm avançado em muitos municípios brasileiros, com Três Lagoas não sendo exceção. O objetivo dessas políticas é assegurar que todos os cidadãos, independentemente de suas condições físicas, tenham oportunidades de participação e contribuição no serviço público.

O cumprimento da legislação vigente também desempenha um papel importante na inclusão de pessoas com baixa visão no serviço público de Três Lagoas. A Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015) estabelece direitos e garantias para pessoas com deficiência, incluindo a obrigatoriedade de adaptações razoáveis no ambiente de trabalho. No município, esforços têm sido feitos para assegurar que essa legislação seja implementada, embora ainda haja desafios em termos de fiscalização e efetiva aplicação das normas.

Uma vez inseridas no serviço público, as pessoas monolares podem enfrentar desafios relacionados à adaptação ao ambiente de trabalho. Dependendo da função desempenhada, a monocularidade pode exigir ajustes ergonômicos, como iluminação adequada, ampliação de telas ou adaptação de equipamentos de trabalho. Contudo, muitos municípios ainda não possuem políticas de acessibilidade bem estruturadas que garantam essas adaptações, o que pode prejudicar a eficiência e a saúde ocular do trabalhador monocular ao longo do tempo.

A Lei Municipal 3.886 de 26 de abril de 2022, que dispõe sobre os direitos das pessoas com deficiência, traz em seu artigo 2º que o Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência deve. O inciso I dessa legislação esclarece que o Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência deve "I - estimular, apoiar e desenvolver estudos e diagnósticos acerca das situações e da problemática das pessoas com deficiências, no âmbito do município de Três Lagoas, MS" (Brasil, 2022).

Este inciso atribui ao Conselho a responsabilidade de realizar estudos e diagnósticos, medida estritamente necessária para a inclusão de pessoas monolares no serviço público. Para implementar políticas eficazes, é importante a realização de um mapeamento detalhado das dificuldades que essas pessoas enfrentam, seja em relação à acessibilidade no ambiente de trabalho, seja na adaptação dos cargos às suas condições visuais. A monocularidade, por ser uma deficiência que afeta apenas um dos olhos, muitas vezes é mal compreendida, e esses estudos podem esclarecer os impactos específicos dessa condição, principalmente no setor público do município.

Outro aspecto importante é que os diagnósticos podem auxiliar na identificação de lacunas nas infraestruturas públicas e nas normas de contratação. Com base em dados sólidos, podem ser realizadas propostas de mudanças estruturais, como a adaptação de sistemas de leitura e visualização nos locais de trabalho, além da necessidade de conscientização dos servidores sobre a monocularidade. O levantamento dessas informações também pode contribuir para a criação de políticas que incluam as pessoas monolares em processos seletivos e cargos públicos, garantindo que eles tenham oportunidades semelhante a de outros candidatos.

O inciso II da legislação em estudo, aponta a responsabilidade de “II - formular políticas municipais de atendimento à pessoa com deficiência, de forma articulada com as Secretarias ou demais órgãos da Administração Municipal envolvidos”. (Brasil, 2022).

Esse inciso ressalta a importância de formulação de políticas específicas para pessoas com deficiência, e a monocularidade deve ser incluída de maneira explícita nessas políticas, por tratar-se de uma deficiência, como bem afirma Silva (2019). Um dos principais desafios enfrentados por pessoas com visão monocular no serviço público é a falta de reconhecimento legal adequado da sua condição. Políticas formuladas de forma articulada com as secretarias municipais podem alcançar uma maior eficácia na inclusão de pessoas com deficiência, em especial as monolares, no setor privado e no público.

É importante que o Conselho assegure que essas políticas tenham caráter transversal e cheguem a todas as áreas da Administração Municipal, garantindo que as medidas de inclusão não se limitem a setores específicos, mas sejam aplicadas de forma abrangente. A criação de cotas ou adaptações nos processos seletivos para pessoas com monocularidade, por exemplo, pode ser uma iniciativa decorrente dessa formulação articulada de políticas públicas.

O inciso III da legislação destaca “III - traçar diretrizes, em seu campo de atuação, para a Administração Municipal Direta e Indireta e, de modo subsidiário e indicativo, para o setor privado” (Brasil, 2022).

Traçar diretrizes é essencial para garantir que as políticas públicas alcancem seu objetivo principal de inclusão. Quando se fala em acesso de pessoas monolares em cargos públicos, essas diretrizes devidamente configuradas possibilita o acesso e correto desenvolvimento das funções públicas. Essas diretrizes devem incluir orientações claras sobre a adaptação do ambiente de trabalho para pessoas com

deficiência visual. Isso pode abranger desde a adequação de iluminação até o uso de tecnologias assistivas, como softwares de ampliação de tela.

Além disso, essas diretrizes devem alcançar os concursos públicos e processos seletivos, é importante que o Conselho elabore diretrizes estabelecendo mecanismos de avaliação que considerem as limitações e capacidades das pessoas monolares, garantindo que elas não sejam injustamente prejudicadas em concursos públicos ou na distribuição de funções.

Por fim, o inciso menciona a indicação de diretrizes para o setor privado. Embora o foco seja a inclusão no setor público, a influência do Conselho no setor privado é relevante, já que muitos serviços são terceirizados pela administração pública.

O inciso IV traz a seguinte redação:

IV - Elaborar e divulgar, por meios diversos, material sobre a situação econômica, social, política e cultural das pessoas portadoras de deficiência, seus direitos e garantias, assim como difundir textos de natureza educativa e denunciar práticas, atos ou meios que, direta ou indiretamente, incentivem ou revelem a sua discriminação ou, ainda, restrinjam o seu papel social (Brasil, 2022).

O papel do Conselho de elaborar e divulgar material educativo é essencial para combater a desinformação sobre a monocularidade. Não é incomum que a sociedade desconheça que a visão monocular pode causar dificuldades significativas na percepção de profundidade e no campo visual, o que pode afetar o desempenho de algumas funções. Preconceitos e estigmas podem ser combatidos com esse trabalho educativo do Poder Público.

Além disso, a divulgação de material que aborde os direitos e garantias das pessoas monolares no mercado de trabalho é fundamental para a conscientização da sociedade. Ainda, é necessário que o Conselho denuncie práticas discriminatórias que possam excluir essas pessoas injustamente dos cargos públicos, como a aplicação de exames médicos que desconsiderem suas reais capacidades.

Por fim, a função de denunciar práticas discriminatórias ou restritivas ao papel social das pessoas monolares é um ponto forte deste inciso. A monocularidade não deve ser vista como um fator limitante para o desempenho em cargos públicos, e qualquer ação que restrinja suas oportunidades de emprego ou crescimento na carreira deve ser combatida ativamente pelo Conselho.

O inciso V, por sua vez, possui a seguinte redação: “V - estabelecer, com as Secretarias afins, programas de formação e treinamento dos servidores públicos municipais, objetivando a supressão de práticas discriminatórias nas relações entre os profissionais e entre estes e a população em geral” (Brasil, 2022).

Programas de formação e treinamento são fundamentais para a construção de um ambiente inclusivo para pessoas monolares no serviço público. Esses programas devem abordar não apenas a conscientização sobre as especificidades da visão monocular, mas também capacitar os servidores para lidar com questões práticas do dia a dia. Por exemplo, é importante que os servidores estejam cientes de como adaptar o uso de documentos ou recursos visuais para pessoas com essa deficiência.

Além disso, a formação contínua é crucial para eliminar preconceitos que ainda podem existir no ambiente de trabalho. Servidores e gestores devem entender que a monocularidade, embora possa demandar ajustes, não impede que uma pessoa desempenhe suas funções de forma competente e eficiente. O treinamento deve incluir aspectos como a adequação das tarefas, o uso de tecnologias assistivas e a criação de um ambiente de trabalho acessível e respeitoso.

No inciso VI, por sua vez, o legislador subscreve: “VI - propor, nas áreas que concernem às questões específicas, a celebração de convênios de assessoria das pessoas com deficiência, com entidades públicas e privadas, sem fins lucrativos” (Brasil, 2022).

A celebração de convênios com entidades públicas e privadas sem fins lucrativos pode ser uma excelente estratégia para a inclusão de pessoas monolares em cargos públicos. Essas organizações, normalmente, possuem experiência prática na orientação de pessoas com deficiência, incluindo aquelas com visão monocular, motivo pelo qual podem auxiliar na criação de políticas públicas mais eficazes.

Ainda, a colaboração com entidades sem fins lucrativos permite o desenvolvimento de programas voltados especificamente para a qualificação e capacitação de pessoas monolares. Essas entidades também podem oferecer suporte emocional e técnico, ajudando as pessoas monolares a se adaptarem melhor ao ambiente de trabalho público.

Por fim, os convênios podem facilitar a troca de experiências e boas práticas com outras cidades e regiões que já implementaram programas de inclusão para

peças com deficiências visuais. Aprender com as experiências de outras localidades pode contribuir para a formulação de políticas inovadoras e eficazes, adaptadas à realidade de Três Lagoas, ampliando as oportunidades para pessoas monolares no serviço público.

O inciso traz a seguinte redação:

VII - elaborar e executar projetos ou programas concernentes às condições das pessoas com deficiência que, por sua temática, complexidade ou caráter inovador, não possam, de forma imediata, ser incorporadas por outras Secretarias e demais órgãos da Administração Municipal (Brasil, 2022).

Considerando que as necessidades específicas das pessoas com visão monocular podem ser ignoradas ou subvalorizadas por secretarias municipais que lidam com um público mais amplo de pessoas com deficiência, a elaboração e execução de projetos e programas é essencial. O Conselho tem, portanto, a responsabilidade de elaborar projetos inovadores que tratem diretamente das questões ligadas à monocularidade, abordando temas como acessibilidade e adaptação do ambiente de trabalho.

O inciso VIII, traz a seguinte redação: "VIII - propor e acompanhar programas ou serviços que, no âmbito da Administração Municipal, sejam destinados ao atendimento das pessoas com deficiência, através de medidas de aperfeiçoamento de coleta de dados para finalidade de ordem estatística" (Brasil, 2022).

A coleta de dados estatísticos é fundamental para embasar políticas públicas voltadas à inclusão de pessoas monolares nos cargos públicos municipais. Muitas vezes, a monocularidade pode ser negligenciada nas estatísticas por ser considerada uma deficiência de menor gravidade, o que pode resultar em uma falta de políticas específicas para essa população. O Conselho, ao propor e acompanhar programas de coleta de dados, pode garantir que as necessidades das pessoas monolares sejam devidamente mapeadas.

Por fim, o Inciso sugere: "IX - gerenciar os elementos necessários ao desenvolvimento do trabalho do Conselho" (Brasil, 2022). O gerenciamento eficiente envolve a coordenação entre diferentes setores da Administração Municipal e o monitoramento contínuo das políticas públicas. O Conselho deve garantir que as diretrizes traçadas sejam implementadas de forma prática e que os órgãos municipais estejam adequadamente equipados para lidar com as demandas das pessoas

monoculares. Isso requer a criação de um fluxo de comunicação eficiente entre o Conselho e as demais secretarias, além do acompanhamento de ações como a adaptação dos locais de trabalho e o cumprimento das cotas de contratação.

Essas diretrizes apontadas no artigo descrito acima, podem e devem ser aplicadas também no setor público, considerando, sobretudo, a inclusão da pessoa com deficiência no serviço público, e as possíveis barreiras que podem dificultar sua inclusão e atuação.

Ainda, o próprio site do Município de Três Lagoas esclarece sobre a acessibilidade no meio digital. Sabe-se que atualmente, com o advento da internet, a iniciativa privada e o serviço público passaram a ter serviços essencialmente digitais, logo, esse tipo de acessibilidade é fundamental (Brasil, 2024).

Em conclusão, para construir um ambiente de trabalho inclusivo, é necessário que as administrações municipais implementem políticas claras de acessibilidade e adaptação razoável, conforme preconiza a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015). As estratégias incluem, primeiramente, garantir a correta aplicação da legislação de cotas nos concursos públicos, assegurando que pessoas monolares tenham as mesmas oportunidades de acesso aos cargos. Além disso, é essencial investir em tecnologia assistiva e ajustes físicos nos locais de trabalho, como estações adaptadas e softwares que facilitem o desempenho de funções.

5 CONCLUSÃO

A inclusão de pessoas com visão monocular em cargos públicos municipais de Três Lagoas reflete o avanço das políticas de diversidade e acessibilidade, mas também revela a complexidade de implementar essas práticas de forma efetiva. Historicamente, a luta pelos direitos das pessoas com deficiência percorreu um longo caminho até a consolidação de marcos legais que asseguram oportunidades. A monocularidade, reconhecida recentemente como deficiência, evidencia que a inclusão dessas pessoas no serviço público exige não apenas o cumprimento de cotas, mas a criação de ambientes de trabalho que favoreçam sua plena participação.

O reconhecimento legal da monocularidade como deficiência foi um passo essencial para ampliar o acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho, incluindo os cargos públicos. Essa delimitação conceitual garante que o Estado se comprometa a ofertar oportunidades e a eliminar barreiras discriminatórias, algo fundamental para

a promoção da diversidade. No entanto, a simples inserção nas cotas não é suficiente para garantir que pessoas monolares possam desempenhar suas funções de maneira eficaz. É necessária uma abordagem que vá além das obrigações formais e que aborde de forma integral os desafios enfrentados no cotidiano profissional.

A pessoa com deficiência, de modo geral, enfrenta dificuldades adicionais em seu percurso profissional, e a monocularidade não foge a essa regra. A falta de adaptação adequada dos espaços físicos, a ausência de tecnologias assistivas e o preconceito, muitas vezes velado, são desafios comuns no ambiente de trabalho. Em Três Lagoas, esses problemas se tornam evidentes, especialmente no serviço público, onde as políticas de inclusão ainda carecem de uma aplicação mais robusta e sistemática. As limitações impostas pela monocularidade podem ser mitigadas com investimentos em acessibilidade e na sensibilização dos servidores.

A inclusão da pessoa com visão monocular no serviço público de Três Lagoas, portanto, ainda passa por uma revisão do poder executivo da cidade. É urgente a implementação de políticas públicas voltadas à acessibilidade, que incluam tanto adaptações físicas quanto tecnológicas. Além disso, a capacitação dos gestores e servidores é essencial para promover um ambiente de trabalho mais acolhedor e consciente das necessidades de todos. O município precisa estar alinhado com as diretrizes estabelecidas pela Lei Brasileira de Inclusão, aplicando de forma efetiva as normas que visam garantir a condições semelhantes.

Para que a inclusão seja plena, não basta apenas reconhecer a monocularidade como deficiência; é fundamental que o poder público adote uma postura proativa na eliminação de barreiras. Isso inclui o desenvolvimento de programas contínuos de apoio a servidores com deficiência e a implementação de mecanismos de fiscalização que assegurem o cumprimento das políticas de acessibilidade. Dessa forma, Três Lagoas poderá não só cumprir seu papel legal, mas também promover a diversidade e a inovação no setor público.

Portanto, a inclusão de pessoas monolares em cargos públicos municipais de Três Lagoas requer um esforço conjunto de todas as esferas de governo, sociedade e servidores. O avanço rumo à diversidade passa pela superação dos desafios históricos e estruturais que limitam o acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho. Com políticas públicas efetivas, sensibilização contínua e a adaptação necessária, será possível construir um ambiente mais inclusivo, capaz de valorizar o potencial de cada servidor e, assim, fortalecer o serviço público local.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Roberto. **Inclusão no trabalho: desafios e oportunidades**. São Paulo: Editora Horizonte, 2020.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas com deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência 4ª ed., 2011.

AZEVEDO, Maria Clara. **Deficiência visual e desafios cotidianos**. Rio de Janeiro: Nova Era, 2020.

BORGES, Fernanda. **Inclusão e cidadania: direitos das pessoas com deficiência visual**. Curitiba: Editora Luz, 2020.

BRASIL. **Decreto 6949 de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Acesso em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em 15 ago. 2024.

BRASIL. **Decreto 7.612 de 17 de novembro de 2011**. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7612.htm. Acesso em 15 ago. 2024.

Brasil. **Lei nº 3.866 de 26 de abril de 2022**. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/ms/t/tres-lagoas/lei-ordinaria/2022/389/3886/lei-ordinaria-n-3886-2022-dispoe-sobre-a-reformulacao-do-conselho-municipal-dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia-e-da-outras-providencias>. Acesso em 18 set. 2024.

BRASIL. **Lei 13.146 de 6 de julho de 2015**. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 15 ago. 2024.

BRASIL. **Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989**. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/109358/lei-7853-89#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20apoio%20%C3%A0s,P%C3%ABlico%2C%20define%20crimes%2C%20e%20d%C3%A1>. Acesso em 15 ago. 2024.

DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DAS PESSOAS DEFICIENTES. Resolução aprovada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas em 09/12/75.. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf. Acesso em 14 ago. 2024.

DINIZ, Débora; BARBOSA, Livia; SANTOS, Wenderson Rufino dos. **Deficiência, direitos humanos e justiça**. In: Deficiência, direitos humanos e justiça. v. 06, n. 11. Dez 2009, pp. 66-77.

FERREIRA, Luiz Antônio Miguel. **A inclusão da pessoa portadora de deficiência e o Ministério Público**. Revista Justitia nº 63. São Paulo: Jul/Set. 2001.

LEITE, Flávia Piva Almeida. **A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**: amplitude conceitual. Revista de Direito Brasileira, 2012, pp. 31-53.

LIMA, Carlos Eduardo. **Trabalho e deficiência: questões contemporâneas**. Recife: Editora Alfa, 2021.

LIMA, Maria Clara. **Acessibilidade no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Nova Era, 2019.

MARQUES, Renato. **Inclusão e diversidade no mercado de trabalho**. Porto Alegre: Editora Sul, 2021.

NOGUEIRA, Juliana. **Políticas públicas de inclusão para pessoas com deficiência**. Brasília: Editora Vértice, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 159 de 1983**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236165/lang-pt/index.htm. Acesso em 14 ago. 2024.

PEREIRA, Larissa. **Inclusão educacional e adaptações pedagógicas**. Campinas: Editora Acadêmica, 2019.

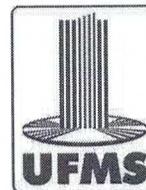
SANTOS, Juliana Cristina. **Acessibilidade e inclusão no setor público brasileiro**. São Paulo: Editora Horizonte, 2020.

SILVA, Pedro. **Tecnologia assistiva e inclusão social**. São Paulo: Editora Saber, 2019.

SOUZA, Ana Carolina. **Legislação e inclusão: o impacto da Lei de Cotas**. Brasília: Editora Jurídica, 2020.

SOUZA, Ana Carolina. **O reconhecimento legal da monocularidade como deficiência**. Brasília: Editora Jurídica, 2021.

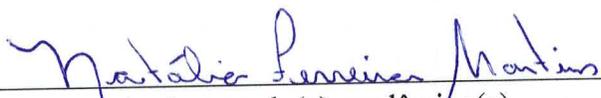
TRÊS LAGOAS. **Acessibilidade digital**. 2024. Disponível em: <https://ms-treslagoas-govbridades-portal.df-1.estaleiro.serpro.gov.br/acessibilidade>. Acesso em 18 set. 2024.



Termo de Autenticidade

Eu, **NATÁLIA FERREIRA MARTINS**, acadêmico(a) regularmente apto(a) a proceder ao depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **“INCLUSÃO DE PESSOAS MONOCULARES EM CARGOS PÚBLICOS MUNICIPAIS DE TRÊS LAGOAS: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE”**, declaro, sob as penas da lei e das normas acadêmicas da UFMS, que o Trabalho de Conclusão de Curso ora depositado é de minha autoria e que fui instruído(a) pelo(a) meu(minha) orientador(a) acerca da ilegalidade do plágio, de como não o cometer e das consequências advindas de tal prática, sendo, portanto, de minha inteira e exclusiva responsabilidade, qualquer ato que possa configurar plágio.

Três Lagoas/MS, 28 de OUTUBRO de 2024.


Assinatura do(a) acadêmico(a)

Orientações: O acadêmico ou acadêmica deverá preencher e assinar este documento e, após, uni-lo ao TCC e ao Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora em um único arquivo PDF. O acadêmico ou acadêmica deverá, então, proceder ao depósito desse arquivo PDF único, observando a data limite estipulada pelo Colegiado de Curso.



Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora

Eu, professor(a) **VANESSA CRISTINA LOURENÇO CASOTTI FERREIRA DA PALMA**, orientador(a) do(a) acadêmico(a) **NATÁLIA FERREIRA MARTINS**, autorizo o depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **“INCLUSÃO DE PESSOAS MONOCULARES EM CARGOS PÚBLICOS MUNICIPAIS DE TRÊS LAGOAS: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE”**.

Informo, também, a composição da banca examinadora e a data da defesa do TCC:

Presidente: VANESSA CRISTINA LOURENÇO CASOTTI FERREIRA DA PALMA

1º avaliador(a): CLEBER AFFONSO ANGELUCI

2º avaliador(a): LARISSA MASCARO GOMES DA SILVA DE CASTRO

Data: 21/11/2024

Horário: 15 HORAS

Três Lagoas/MS, 28 de OUTUBRO de 2024.

Assinatura do(a) orientador(a)

Orientações: O acadêmico ou acadêmica deverá preencher e assinar este documento e, após, uni-lo ao TCC e ao Termo Autenticidade em um único arquivo PDF. O acadêmico ou acadêmica deverá, então, proceder ao depósito desse arquivo PDF único, observando a data limite estipulada pelo Colegiado de Curso.