

SÍNDROME DE DOWN E A EXCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: A UTÓPICA INCLUSÃO SOCIAL PRESENTE NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA

DOWN SYNDROME AND EXCLUSION IN THE LABOR MARKET: THE UTOPIAN SOCIAL INCLUSION PRESENT IN THE BRAZILIAN FEDERAL CONSTITUTION

Luiza Taveira LEONI¹

Maria Claudia Santana Lima de OLIVEIRA²

ISSUE DOI: 10.21207/2675-0104.2018.781

RESUMO

Esta pesquisa científica se insere na área de Direito do Trabalho, com o intuito de destacar as dificuldades que o deficiente, mais especificamente o deficiente com Síndrome de Down, encontram no mercado de trabalho, visto que a atual Constituição Federal Brasileira garante igualdade de tratamento perante à lei. No entanto, quando se trata de analisar a situação da maneira que ela realmente ocorre, acaba sendo um pouco diferente, principalmente quando se trata da realidade de um deficiente. No caso do deficiente com Síndrome de Down, vários obstáculos são encontrados na busca por emprego, fato que a Constituição garante a eles, e que não são aplicados da forma devida. Ao analisar as várias passagens históricas encontradas em livros, que relatam sobre os deficientes, vê-se que a atual situação decorre de preconceito histórico, em que antigamente e em grande parte das civilizações, estes eram vistos como inválidos perante todos. Devido a diversas tentativas de inclusão social, mecanismos culturais e investimentos do Estado foram indispensáveis nessa luta por igualdade de tratamento e oportunidades, visto que fora uma conquista lenta e que ainda não foi finalizada. Como avanço temos a Lei das Cotas em que a legislação estabeleceu a

¹ Discente da Faculdade de Direito de Franca (FDF), Franca/SP. Bolsista do Programa Interno de Iniciação Científica (PIBIC 2017-2018).

² Possui graduação em Direito pela Faculdade de Direito de Franca (1986) e mestrado em Direito pela Universidade de Franca (2002). Atualmente é professora titular da cadeira do Direito do Trabalho, no período noturno, da Faculdade de Direito de Franca. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho.

obrigatoriedade de as empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência (art. 93 da Lei nº 8.213/91). Atualmente os deficientes encontram dificuldades para ter uma vida dependente, devido à falta de oportunidades, ficando assim dependentes de familiares e amigos. Como objetivos desta pesquisa se destacam: tentar colocar aos olhos da sociedade o porquê deste tratamento; como esta exclusão ocorre; o que pode ser feito futuramente para que a resolução deste problema; e um estudo aprofundado sobre e o mercado de trabalho e a inclusão do deficiente nele. Esse estudo foi feito através de pesquisas históricas aprofundadas acerca da evolução do deficiente no mundo, e da leitura de doutrinas trabalhistas atuais. Tal pesquisa foi realizada pelo intermédio de doutrinas, livros, revistas, textos normativos e artigos científicos, conduzindo a um conhecimento antes inexistente sobre o assunto. Foi realizada a leitura de algumas obras como: Pessoas portadoras de deficiência no direito brasileiro, de Pedro Henrique Távora e doutrinas como a de Sérgio Pinto Martins, Manual de Direito do trabalho. Como resultados desta pesquisa vemos que é de extrema importância o conhecimento aprofundado sobre a realidade atual do deficiente, a necessidade de conhecer sua evolução histórica para o entendimento de sua atual situação e a ineficácia parcial da lei quanto aos deficientes.

Palavras-chave: Síndrome de Down; Deficiente; Acessibilidade

ABSTRACT

This scientific research is part of the Labor Law area, in order to highlight the difficulties that the disabled, more specifically the disabled with Down's Syndrome, encounter in the labor market, since the current Brazilian Federal Constitution guarantees equal treatment before the law. However, when it comes to analyzing the situation as it actually occurs, it ends up being a little different, especially when it comes to the reality of a disabled person. In the case of the handicapped person with Down's Syndrome, several obstacles are encountered in the search for employment, a fact that the Constitution guarantees to them, and which are not applied properly. When analyzing the various historical passages found in books, which report on the disabled, it can be seen that the current situation arises from historical prejudice, in which formerly and in most civilizations, they were seen as invalid before everyone. Due to several attempts at social inclusion, cultural mechanisms and State investments were indispensable in this fight for equal treatment and opportunities, since it was a slow achievement and has not yet been completed. As an advance, we have the Quotas Law, in which the legislation established the obligation for companies with one hundred (100) or more employees to fill a portion of their positions with people with disabilities (Article 93 of Law No. 8,213 / 91). Currently, the disabled find it difficult to have a dependent life, due to the lack of opportunities, thus becoming dependent on family and friends. The objectives of this research are: to try to put in the eyes of society the reason for this treatment; how this exclusion occurs; what can be done in the future to solve this problem; and an in-depth study of the labor market and the inclusion of the disabled in it. This study was carried out through in-depth historical research on the evolution of the disabled in the world, and by reading active labor doctrines. Such research was carried out by means of doctrines, books, magazines, normative texts and scientific articles, leading to a previously inexistent knowledge on the subject. Some works were read, such as: People with disabilities in Brazilian law, by Pedro Henrique Távora and doctrines such as that of Sérgio Pinto Martins, Labor Law Manual. As a result of this research, we see that in-depth knowledge about the current reality of the disabled is extremely important, the need to know their historical evolution to understand their current situation and the partial ineffectiveness of the law regarding the disabled.

Keywords: Down syndrome; Deficient; Accessibility

1 INTRODUÇÃO

Na atual realidade brasileira, são notórias algumas dificuldades enfrentadas por pessoas portadoras de deficiências, como a Síndrome de Down. Esta anomalia genética afeta, aproximadamente, 300 mil pessoas no

país, sendo um assunto de extrema relevância, e que por muito tempo não foi percebido, apenas deixado de lado, resultando em sérias consequências.

A pesquisa em tela teve como tema principal a “Síndrome de Down e a exclusão no Mercado de Trabalho: A Utópica inclusão social presente na Constituição Federal Brasileira”. A priori, foi necessário um entendimento histórico acerca do assunto, e sobre os direitos presentes na Constituição Federal e no Estatuto da Pessoa com Deficiência, para poder entender e relacionar o que deveria ser assegurado pela Lei, com o que realmente acontece na vida das pessoas com a Síndrome de Down.

A inclusão no mercado de trabalho ainda é uma barreira que os deficientes se deparam com grande frequência. Visto que apesar de existir uma legislação que visa favorecer tal inclusão, ainda existem problemas como os de escolha, em que os portadores são tidos como ultimas opções, o que reflete certo preconceito, ou a falta de adaptação necessária para que possam realizar suas atividades de forma adequada.

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DEFICIENTE

Para entender o atual contexto em que o deficiente se encontra hoje no mundo e principalmente no Brasil, é necessária uma análise detalhada e cuidadosa sobre como o deficiente vem sendo tratado ao longo da história. Mais do que isso, deve-se analisar também a maneira que vem sendo visto, o olhar de fora, a maneira que uma pessoa considerada *normal* e a sociedade em si enxergam o deficiente.

Marilu Dicher em seu artigo *A jornada histórica da pessoa com deficiência: inclusão como exercício do direito à dignidade da pessoa humana*, discorre acerca do direito à dignidade, da acessibilidade, do direito às condições proporcionalmente iguais, sobre como lutaram muito para se encontrarem acerca de tais direitos, pelo simples direito de serem considerados *pessoas e humanas*. Em seu texto, ela aborda a trajetória percorrida pelas pessoas com deficiência ao longo da história da humanidade, desde os primeiros registros arqueológicos de evolução do homem até a culminação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência³.

Nos inconstantes períodos históricos e nas civilizações que marcaram a evolução do homem, é notório que o deficiente enfrentou diversas

³ Primeiro tratado internacional incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro sob o procedimento do parágrafo 3º do artigo 5º da Constituição Federal de 1988.

formas de tratamento, vezes com respeito, normalidade, vezes com repúdio, extermínio.

Nos povos da História Antiga e Medieval, a deficiência, ainda mais quando ocorrida no nascimento de uma criança, era considerada como castigo dos deuses ou de forças superiores. Vinicius Gaspar Garcia ainda retoma o fato de que para as doutrinas religiosas contemporâneas, as deficiências, mesmo que adquiridas são vistas como previamente determinadas por forças divinas ou espirituais.⁴

A lei das XII tábuas permitia ao patriarca matar seus filhos que nascessem defeituosos, essa atitude era justificada por Sêneca da seguinte forma: “Nós matamos os cães danados, os touros ferozes e indomáveis, degolamos as ovelhas doentes com medo de que infectem o rebanho, asfixiamos os recém-nascidos mal constituídos; mesmo as crianças se forem débeis ou anormais, nós as afogamos: não se trata de ódio, mas da razão que nos convida a separar das partes sãs aquelas que podem corrompê-las”.⁵

Entre os hebreus, pelo fato da deficiência ser considerada um castigo divino, os deficientes eram proibidos de dirigir os serviços religiosos.⁶

Diferentemente da maioria dos tratamentos aos deficientes em diferentes povos e tempos, no espiritismo, certas deficiências causavam diferentes reações, estas positivas. Os hindus faziam reverências aos cegos, os estimulavam à prática de funções religiosas e acreditavam em uma maior sensibilidade interior da parte deles.

Santo Tomás de Aquino defendia a opinião que a deficiência não guardava qualquer tipo de relação com o pecado e com castigo divino.⁷

Influenciados pelo Cristianismo, na Idade Média, os senhores feudais davam abrigo e amparo aos doentes e portadores de deficiências.⁸

⁴ GARCIA, Vinicius Gaspar. Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho – Histórico e contexto contemporâneo. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/286387/1/Garcia_ViniciusGaspar_D.pdf Acesso em: 24 abr. 2018.

⁵ ROSA, Daniela de Paula. Violência contra crianças com deficiência: A proteção à luz do Direito. Disponível em: http://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2018/09/daniela_rosa.pdf Acesso em: 08 mai. 2018.

⁶ PRADO, José Luiz Gonzaga do. A deficiência na ótica bíblica. Disponível em: <https://www.vidapastoral.com.br/artigos/temas-biblicos/a-deficiencia-na-otica-biblica/> Acesso em: 08 mai. 2018.

⁷ ALMEIDA, Juliano Ribeiro. A Pessoa humana como lugar teológico a partir de suas deficiências. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/reveleto/article/viewFile/21557/15806> Acesso em: 08 mai. 2018.

⁸ DICHER, Marilu.; TREVISAM, Elisaide. A jornada histórica da pessoa com deficiência: inclusão como exercício da dignidade da pessoa humana. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=572f88dee7e2502b> Acesso em 12 mai. 2018.

Em determinados povos, eram considerados possuidores de poderes sobrenaturais, tendo privilégios sobre verdades desconhecidas pelos demais, e por esses motivos a comunidade os protegia. Foi no renascimento que o deficiente teve sua *condição humana* reconhecida.⁹

Na França e Inglaterra os deficientes contavam com a lei, que os defendiam, davam tutores e curadores para que pudessem cuidar de seus bens. Henrique II, da França, instituiu, através de taxas obrigatórias, a assistência social aos deficientes.¹⁰

Com o passar do tempo, foi crescendo o ideal de proteção e inserção nos sistemas, de assistência por parte da sociedade, principalmente após as guerras, que deixaram danos irreparáveis.

Foi na Idade Moderna que surgiram condições instrumentais, como a invenção da cadeira de rodas, muletas, macas. A Revolução Industrial, por trazer consigo deficiências causadas por acidentes de trabalho e doenças profissionais, contribuiu para um crescimento e dedicação à habilitação e à reabilitação do deficiente ao trabalho.¹¹

Após as duas guerras mundiais, no século XX, vieram grandes incentivos e interesses na reabilitação de deficientes, para que os que foram mutilados durante as guerras, pudessem se manter depois dela, e a ausência de mão-de-obra refletia o insucesso na indústria. Durante a Segunda Grande Guerra, os portadores de deficiência foram sacrificados pelos nazistas, para que eles não gerassem descendentes com os mesmos defeitos. Um texto de 1942 reflete esse pensamento: “Todo deficiente mental, e sobretudo o imbecil leve é um criminoso em potencial que não tem necessidade de um meio ambiente favorável para desenvolver e exprimir suas tendências criminosas (...). Torna-se então indispensável que essa Nação adote leis sociais que assegurem que esses incapazes não propagarão a sua espécie”.¹²

⁹ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O Trabalho protegido do portador de deficiência. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_publicacao_divulgacao/doc_gra_doutrina_civel/civel%2063.pdf Acesso em: 14 jun. 2018.

¹⁰ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O Trabalho protegido do portador de deficiência. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_publicacao_divulgacao/doc_gra_doutrina_civel/civel%2063.pdf Acesso em: 14 jun. 2018.

¹¹ LOBATO, Beatriz Cardoso. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicação da lei de cotas. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/3002/2283.pdf?sequence=1> Acesso em: 14 jun. 2018.

¹² NUNES, Sylvia da Silveira.; SAIA, Ana Lucia.; TAVARES, Rosana Elizete. Educação inclusiva: entre a história, os preconceitos, a escola e a família. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932015000401106&script=sci_arttext&tlng=pt Acesso em 23 jun. 2018.

3 PROTEÇÃO LEGISLATIVA AO DEFICIENTE

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, procurou garantir a igualdade de maneira ampla e sem distinção de qualquer natureza, e nenhuma dúvida existe a respeito da condição de igualdade que estabelece.

Luís Roberto Barroso esclarece que:

A própria Lei Maior desequipara as pessoas com base em múltiplos fatores, que incluem sexo, renda, situação funcional, nacionalidade, dentre outros. Assim, ao contrário do que se poderia supor à vista da literalidade da matriz constitucional da isonomia, o princípio, em muitas de suas incidências, não apenas não veda o estabelecimento de desigualdades jurídicas, como, ao contrário, impõe o tratamento desigual.

O Ministro se refere à possibilidade de se diferenciar pessoas e situações, no ordenamento jurídico brasileiro, para lhes dar um tratamento jurídico diferenciado, entrando no quesito de igualdade material, uma vez que a igualdade formal não os ajudaria, e não seria propriamente dita, uma igualdade de fato, tendo em vista que por serem diferentes, dos considerados normais, o ordenamento jurídico em sua aplicabilidade comum não teria êxito para com os diferentes, que no caso em estudo, são os deficientes.

2.1 A SÍNDROME DE DOWN

Diferentemente do que se pensa a respeito, as crianças, jovens e adultos com Síndrome de Down possuem muito mais em comum com o resto da população do que diferenças. Capazes de ocupar um lugar próprio e digno na sociedade, desde que assistidos da maneira correta.

Em 1866, o Doutor Langdom Down classificou os tipos de deficiência mental existentes, onde se caracterizou o mongolismo devido a sua semelhança com o povo mongol. Caracterizou também a seguinte “doença”:

Trata-se de um representante da grande raça mongólica. Quando se colocam lado a lado é difícil crer que não se trata de filhos dos mesmos pais.... Os olhos estão situados obliquamente e as comissuras internas dos mesmos distam entre si mais que o normal. A fenda palpebral é

muito estreita...os lábios são grandes, grossos e com pregas transversais...¹³

A supracitada anomalia, caracteriza pelo Doutor Langdom Down, recebeu em sua homenagem o nome de Síndrome de Down.

A síndrome de Down é causa devido a trissomia do cromossomo 21, caracterizada pela presença de um cromossomo extra no par 21. Existem três tipos de trissomias do cromossomo 21:14.

a) a trissomia simples, resultado da não-disjunção cromossômica do par 21 que ocorre no momento de divisão celular, representando 95% dos casos;

b) o mosaicismo (2% dos casos), que compromete apenas parte das células, ou seja, algumas células possuem 46 cromossomos e outras, 47;

c) a translocação, também pouco expressiva, ocorrendo em cerca de 2% dos casos, em que o cromossomo extra do par 21 fica "grudado" em outro cromossomo e, embora o indivíduo tenha 46 cromossomos, ele é portador da Síndrome de Down.

Os tipos de trissomia do 21 não acarretam diferença nos graus de desenvolvimentos dos portadores. As diferenças entre as pessoas com a Síndrome e as que não possuem a síndrome são basicamente definidas em suas determinações sociais, e não genéticas, sendo a diferença genética basicamente o fator cromossômico.

A Síndrome, em sua grande maioria, vem acompanhada de diversos problemas de saúde como cardiopatia, distúrbios intestinais, asma crônica, sinusite, bronquite, extremidades encurtadas, pés e mão achatados, Alzheimer, epilepsia, hipotireoidismo e outras patologias. Sendo os problemas citados, apenas predisposições a desenvolve-los, não sendo todos as pessoas com Síndrome de Down que irão adquiri-los.

O desenvolvimento de uma pessoa com SD, a exemplo de qualquer outra pessoa, deve ser considerado em seus aspectos cognitivos, afetivos, linguísticos e motores, uma vez que cada um desses aspectos, em conjunto com a família, a escola e o entorno social, se inter-relacionam e se constituem mutuamente.

¹³ (Down, apud Pessotti, 1984, p.143)

¹⁴ LEITE, Leonardo. Síndrome de Down. Disponível em: <http://www.ghente.org/ciencia/genetica/down.htm>. Acesso em 18 abr. 2018.

3.2 PRINCÍPIOS GARANTIDORES

O Estatuto das Pessoas com Deficiência (EPD) entrou em vigor no dia 3 de janeiro de 2016, conhecido também por Lei Brasileira de Inclusão, instituída pela Lei nº 13.146 no dia 6 de julho de 2015, depois de um tramite de 12 anos no Congresso Nacional.

O Estatuto é considerado um marco legal para as pessoas com deficiência, por se tratar de diversos aspectos da vida daqueles que possuem algum tipo de limitação resultante de uma deficiência. O Estatuto da Pessoa com Deficiência considera deficiente pessoa que possua alguma barreira em sua participação e interação na sociedade em igualdade de condição com os demais cidadãos.

Visando a inclusão social, garante condições de acesso à diversas áreas, como a da saúde, da educação, trabalho, cultura, dentre outras.

A Constituição Federal Brasileira de 1988 tem como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana, que se aplica para todos os brasileiros sem exceção, incluindo-se neste contexto, as pessoas com Síndrome de Down. Em seu artigo 3º, inciso IV, está presente que o Estado tem o dever de promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação.

A Lei 8.213 de 1991, conhecida como a Lei de Cotas, obriga empresas que possuam mais de 100 empregados a contratarem pessoas com algum tipo de deficiência, na seguinte forma:

I – De 100 a 200 empregados	2%
II – De 201 a 500	3%
III – de 501 a 1.000	4%
IV – De 1.001 em diante	5%

Após a promulgação dessa lei, houve aumento significativo na participação de deficientes no mercado de trabalho. Porém, mesmo com a regra, menos de 10% dos cargos são preenchidos por pessoas com deficiência intelectual, dentre elas as pessoas com Síndrome de Down. A deficiência física acaba sendo preferível aos empregadores na hora da contratação, de acordo com reportagem feita pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em março de 2017 que mostra que menos de 1% dos postos de trabalho é ocupado por pessoas com deficiência intelectual, inclusive síndrome de Down.¹⁵

¹⁵ Mercado de trabalho e pessoa com deficiência. Exame do artigo 93 da Lei nº 8.213/91. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-102/mercado-de-trabalho-e-pessoa-com-deficiencia-exame-do-artigo-93-da-lei-n-8-213-91/>. Acesso em 17 abr. 2018.

O Artigo 27 da convenção da ONU sobre os direitos das Pessoas com Deficiência estabelece que todos têm direito a oportunidades iguais de trabalho. Esta convenção busca garantir condições de vida digna para as pessoas com deficiência.¹⁶

Em julho de 1994, em Salamanca, na Espanha, foi realizada a Conferência Mundial sobre Educação de Pessoas com Necessidades Especiais. Dessa conferência, surgiu a Declaração de Salamanca. A Declaração de Salamanca conta com 83 propostas e é um dos textos mais completos no tocante a inclusão de pessoas com deficiência. Este documento foi criado visando mostrar aos países a grande necessidade de políticas públicas e educacionais que venham a atender as pessoas de modo igualitário, além de destacar a necessidade a inclusão educacional dos indivíduos que apresentam necessidades educacionais especiais:

As escolas devem acolher todas as crianças, independentemente de suas condições físicas, intelectuais, sociais, emocionais, linguísticas ou outras. Devem acolher crianças com deficiência e crianças bem dotadas; crianças que vivem nas ruas e que trabalham; crianças de populações distantes ou nômades; crianças de minorias linguísticas, étnicas ou culturais e crianças de outros grupos ou zonas desfavorecidas ou marginalizadas.¹⁷

4 ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO E AS COTAS

No decorrer da história, as pessoas com Síndrome de Down foram segregadas e excluídas do mercado de trabalho, assim como as demais deficiências, sendo sua inserção recente, basicamente após a criação da Lei nº 8213/1991, a Lei de Cotas. A referida Lei gerou gradativo destaque no contexto brasileiro após sua criação, no que se diz respeito a inclusão de pessoas com deficiência, na sociedade em geral, e, principalmente no mercado de trabalho

¹⁶ Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: <https://www.fundacaodorina.org.br/a-fundacao/deficiencia-visual/convencao-da-onu-sobre-direitos-das-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 27 abr. 2018.

¹⁷ FAVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. Declaração de Salamanca: 10 anos. Disponível em: <http://www.ame-sp.org.br/noticias/news/tenews56.shtm#:~:text=todas%20as%20escolas%20deveriam%20acomodar,%20%20emocionais%20e%20lingu%C3%BC%C3%ADsticas%20ou%20outras.&text=Muitas%20crian%C3%A7as%20experimentam%20dificuldades%20de,algum%20momento%20de%20sua%20escolariza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 06 jul. 2018.

A entrada do Síndrome de Down no mercado de trabalho é um importante passo em suas vidas, pois significa uma transição, uma quebra, a passagem do mundo infantil para o mundo adulto. Devido às baixas expectativas, preocupações e excesso de cuidados para com eles, de suas famílias e amigos, às vezes, essa transição acaba sendo difícil. Contudo, no entanto, ela se faz por necessária, pois aqueles que não estão empregados e passam grande parte de seu tempo em ócio, tendem a ter, com mais facilidade, depressão e problemas de autoestima. Isso pois, estar em um ambiente de trabalho, faz com que eles se sintam importantes, parte de alguma coisa, úteis. Além de se relacionar com pessoas diversas de famílias e amigos. Faz com que se sintam mais normais e mais aceitos pela sociedade.

O Brasil conta com uma legislação trabalhista que favorece a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante cotas ou até mesmo subsídios para as empresas contratantes.

Desde 1999 o Serviço de Formação e Inclusão no Mercado de Trabalho prepara as pessoas para esta etapa composta por quatro programas: Curso de Iniciação ao Trabalho, Vivência Prática Profissional, Contratação CLT e Sócio Laboral.

O ideal de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda não se encontra aceito pelas organizações, por ser recente, ante as barreiras existentes e as poucas oportunidades de trabalhos a eles destinados.

Como exemplo de barreiras temos a questão da remuneração e a questão da família, que acabam por tensionar as possibilidades de escolha das pessoas com Síndrome de Down.

O trabalho para eles vai além da remuneração, significa ter um espaço na sociedade, se sentir alguém, fazer parte de algo, e mais importante, ocupar e trabalhar seu psicológico, para que não se sintam incapazes e dependentes de seus amigos e familiares. Pode significar o prazer de interagir com os colegas de trabalho, de comprar algo com o próprio dinheiro, e ajudar a família da forma que lhe couberem.

Esse trabalho, esse significado, vai ter esse efeito positivo na vida do Síndrome de Down se respeitar o ritmo de cada um, se tiver as adaptações necessárias para que a tenham a acessibilidade necessária para exercerem seus trabalhos de maneira correta e satisfatória para todos. Seu significado não está relacionado ao retorno financeiro, e sim ao de se reconhecer como alguém, como parte de algo.

No que tange a Inclusão, o Brasil possui as seguintes Leis:

Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989: que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. As áreas de atuação previstas na referida lei são: educação, saúde, formação profissional e trabalho, recursos humanos e edificações. O Decreto 3.298/99, que regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

Lei nº 8069/90 de 13 de julho de 1990: ao adolescente portador de deficiência é assegurado o trabalho protegido garantindo-se treinamento e colocação no mercado de trabalho.

Lei nº 8112/90 de 11 de dezembro de 1990: assegura às PPD (Pessoa portadora de deficiência) o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadores.

Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 (já mencionada anteriormente): em seu artigo 93, obriga as empresas com 100 (cem) ou mais empregados a preencher 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência. É assim determinado:

- de 100 até 200 empregados...2%;
- de 201 até 500 empregados...3%;
- de 501 até 1000 empregados...4%;

- mais de 1000 empregados.....5%.

Lei nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004, (Lei de Acessibilidade): regulamenta o atendimento às necessidades específicas de pessoas com deficiência no que concerne a projetos de natureza arquitetônica e urbanística, de comunicação e informação, de transporte coletivo, bem como a execução de qualquer tipo de obra, quando tenham destinação pública ou coletiva.

A Lei de Cotas para deficientes em Empresas define como deficiente toda perda ou anormalidade de uma estrutura, função psicológica, fisiológica ou anatômica que gera incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano, se enquadrando dentro desta definição as Pessoas com Síndrome de Down. A Lei exige que toda empresa

de grande porte (que possua mais de cem funcionários), preencha, em uma porcentagem de 2 a 5 %, de funcionários que sejam reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências habilitadas. Quanto maior o número de funcionários em uma empresa, maior a porcentagem que a empresa deverá preencher em beneficiários que possuam alguma deficiência.¹⁸

Porém, apesar a Lei de Cotas exigir o preenchimento de porcentagem de seus funcionários, com funcionários que possuam alguma deficiência, sua aplicação não vem ocorrendo da maneira correta e esperada, fato que será tratado no capítulo seguinte, sobre a inclusão ou exclusão do Síndrome de Down no mercado de trabalho brasileiro, explicando como a Lei de Cotas vem ocorrendo, e como o portador da Síndrome ainda vem sofrendo problemas com a exclusão.

5 A (IN) EXCLUSÃO DO DEFICIENTE COM SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A dificuldade encontrada na inclusão, para que essa seja efetiva, decorre de heranças, herança do preconceito e da competitividade. Os trabalhadores encontram diversas exigências direcionadas a eles, e as pessoas com deficiência encontram grandes marcas do passado atribuídas a elas. Vem sendo construído, historicamente, um modelo de indivíduo perfeito, aquele que se enquadra em padrões estéticos, produtivos e mentais, que se torna o socialmente aceito. No entanto, o que fugir desses padrões aceitos pela sociedade, o que difere do “normal”, passa a ser visto como inferior e incapacitado.

Apesar de contarmos com uma lei que obriga e estabelece sanções para quem não as cumpre, empregamos menos deficientes (TCD – Talentos com Deficiência) do que alguns países que nem mesmo possuem um sistema de cotas, como os Estados Unidos.

No artigo “A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP” de Rômulo Rodrigues Violante e Lúcia Pereira Leite, é colocado em pauta que apesar de determinação legal, as imposições determinadas pela Lei de Cotas não vinham sendo cumpridas, ou seja, não havia promoções de ascensão profissional para as pessoas com deficiência que eram contratadas. No

¹⁸ Lei n. 8.213 de 25 de Julho de 1991. Disponível em: https://www.deficienteonline.com.br/lei-n-8-213-leis-e-normas-conheca-as-leis-e-normas-para-o-trabalhador-deficiente___37.html Acesso em: 06 jul. 2018.

problema em tela, pode se ver a presença de uma diferenciação dentro da própria categoria de deficiência, sendo produzidas determinadas especificidades e desigualdades por parte das empresas que acabavam por selecionar deficiências menos comprometedoras ou aquelas que seriam supostamente mais favoráveis para a as linhas de produção.

Os dados (RAIS 2014/2015) mostram que, de somente 403 mil, de 48 milhões de trabalhadores no Brasil, são TCD, totalizando menos de 1% (0,84%).

Ao analisar com mais profundidade a problemática em tela, nota-se que acontecem muitas fraudes na Lei de Cotas, apesar do trabalho árduo do Ministério Público do Trabalho em tentar combater esta prática.

Diversas empresas vêm sendo condenadas na justiça devido a contratação de “fantasmas com deficiência”, ou seja, empresas que contratam, de forma fraudulenta, pessoas com deficiências para cumprir o estabelecido pela Lei 8.213/1991, a Lei de Cotas. Em suma, as empresas contratavam trabalhadores com deficiência para ficarem em casa, para que conste apenas seu registro na empresa, para que esta ficasse regularizada nos moldes da Lei.

A proposta da Lei é dar oportunidades de trabalho para aqueles que possuem capacidade de mostrar seu trabalho e fazê-lo de forma correta, porém, aqueles que empregam acabam por pensar apenas no desenvolvimento da própria empresa, não dando espaço para aqueles que tem vontade de demonstrar serviço e almeja uma oportunidade para tal.

Ao invés disso, procuram uma forma de preencher a porcentagem estabelecida, de forma ilícita as vezes, apenas pela regularização frente a legislação e não no caráter subjetivo que a Lei traz, da inclusão, da oportunidade.

Isto, pois, aquele que emprega, muitas vezes não tem conhecimento que a inclusão do Síndrome de Down pode ser benéfica para ambos os pólos da relação, para o contratante, se feita da maneira correta, a relação trabalhista pode gerar lucros, e para o contratado, este tem a oportunidade de prestar seus serviços e conviver de maneira direta na sociedade. Desta maneira, a Lei alcançaria seu propósito.

Na reportagem “Empregar pessoas com down melhora a saúde das empresas” de 2014, da folha, fica comprovado como a presença de um portador da Síndrome de Down pode ser benéfica para a empresa e seu ambiente de trabalho, até mesmo na forma como líder, o chefe, se relaciona

com seus subordinados, sendo este o melhor do benefícios que eles poderiam trazer.¹⁹

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da pesquisa desenvolvida e dos dados analisados no seu decorrer, observou-se a importância do conhecimento histórico acerca dos deficientes, para um melhor entendimento e melhoramento de seu tratamento na atualidade. Observou-se a importância do estudo sobre a inclusão, as dificuldades encontradas, o suporte que a lei disponibiliza, e a maneira como seus direitos são ou não exercidos.

Os resultados evidenciam a respeito da inclusão tratada em tela, e como beneficia ambos os polos, quando feita da maneira correta. Trazendo benefícios para o empregador, para o ambiente de trabalho, e para o deficiente, que se sente parte de algo, se inclui em algo importante, se sente útil, e tem um melhor desenvolvimento, tanto em sua vida profissional, como também pessoal.

Restou comprovado, que, a inserção e inclusão das pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho, mesmo com todas as garantias, encontra-se restrita. Isto pois, aqueles que possuem certo impedimento que seja de natureza intelectual, incluindo-se as pessoas com Síndrome de Down, tendem a ser, de certa forma, “descartados” no momento de contratação, em que os empregadores contratam aqueles que lhes trariam maior benefício, situação que, como mostrado na pesquisa, já foi provada o contrário.

Apesar da contratação dos deficientes oferecer a eles valor social e também pessoal, ela necessita que seja realizada juntamente com mudanças e providências efetivas no âmbito laboral, para que sua inclusão, no ambiente de trabalho e na sociedade, ocorra de maneira adequada e com sucesso. Para isso, destacou-se a importância da Lei de Cotas, combinada com programas de capacitação, que venham desde desempenhos funcionais, até aspectos comportamentais, melhorando e conferindo oportunidades para que seus relacionamentos interpessoais sejam saudáveis e respeitosos.

Espera-se, assim, que mais barreiras sejam ultrapassadas, que a Lei de Cotas seja devidamente respeitada e executada para que as pessoas com Síndrome de Down possam ter as oportunidades que lhes são de direito,

¹⁹ BARBOSA, Mariana. Empregar pessoas com down melhora a saúde das empresas. Disponível em: <https://m.folha.uol.com.br/mercado/2014/03/1428694-empregar-pessoas-com-down-melhora-a-saude-das-empresas.shtml>. Acesso em 22 abr. 2018.

podendo exercer suas atividades laborais, assumindo papéis ativos no contexto social, melhorando não só a qualidade de vida dessas pessoas, mas também a de seus familiares e da sociedade em geral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARBOSA, Mariana. *Empregar pessoas com down melhora a saúde das empresas*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2014/03/1428694-empregar-pessoas-com-down-melhora-a-saude-das-empresas.shtml>. Acesso em: 09 DEZ. 2017
- BRASIL, Constituição (1988). In: Vade Mecum Saraiva. 21ª ed. atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016;
- BRASIL. Decreto Nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999 - DOU de 03/122004. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 20 AGO. 2018.
- BRASIL. Decreto Nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004 - DOU de 03/122004. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 20 AGO. 2018.
- BRASIL. LEI Nº 7853 de 24 de outubro de 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm#:~:text=%C2%A7%20%20C2%BA%20As%20normas%20desta,mat%C3%A9ria%20como%20obriga%C3%A7%C3%A3o%20nacional%20a. Acesso em: 14/05/2018;
- BRASIL. LEI Nº 8069 de 13 de julho de 1990. Disponível em : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em: 14/05/2018;
- BRASIL. LEI Nº 8112 de 11 de dezembro de 1990. Disponível em : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso em: 14/05/2018;
- BRASIL. LEI Nº 13.146 de 6 de julho de 2015. Disponível em : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 14/05/2018;
- DOMINGUES, Ozenir Lopes; ZARUR, Ana Paula Lima. *A INSERÇÃO DA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO DE TRABALHO*. Disponível em: <http://www.unisalesiano.edu.br/biblioteca/monografias/61058.pdf> Acesso em: 19 FEV. 2018;
- GIACOMINI, Dalila; LONDERO, Mário Francis Petry; MOREIRA, Lisandra Espídula. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172015000200001. Acesso em: 16 AGO. 2018;
- HEIDERICH, Fernando. *Do cumprimento de cotas para a inclusão com valor agregado*. Disponível em: <http://www.movimentodown.org.br/2017/07/do-cumprimento-de-cotas-para-a-inclusao-com-valor-agregado/>. Acesso em: 16 AGO. 2018;

LEI N° 8.213 de 24 de julho de 1991. Disponível em:
<http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/42/1991/8213.htm>. Acesso em: 14/05/2018;

LEITE, Priscilla Vieira; LORENTZ, Cacilda Nacur. *Inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho*. Disponível em: <http://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1672>. Acesso em: 15 MAR. 2018;

MELO, Sandro Nahmias. *O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa*. – São Paulo: LTr, 2004;

Movimento Down. Disponível em: <http://www.movimentodown.org.br/sindrome-de-down/o-que-e/>. Acesso em: 16 NOV. 2017;

NEGRETTI, Natália. *Conheça as principais leis para pessoas com síndrome de Down*. Disponível em: <https://posocco.jusbrasil.com.br/noticias/372087934/conheca-as-principais-leis-para-pessoas-com-sindrome-de-down>. Acesso em: 16 NOV. 2017;

NIESS, Luciana Toledo Távora; NIESS, Pedro Henrique Távora. *Pessoas Portadoras de deficiência no direito brasileiro*. – São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003;

PESSOA COM DEFICIÊNCIA, Estatuto da Pessoa. In: Vade Mecum Saraiva. 21ª ed. atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016;

WUO, Andréa Soares. *A construção social da síndrome de Down*. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-10492007000100002. Acesso em: 16 NOV. 2017;