



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

ELINÊS BORGES DE SOUZA

**EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM SÍNDROME DE
DOWN: A inclusão a partir de uma reflexão sobre a função social
da empresa**

**Salvador
2018**

ELINÊS BORGES DE SOUZA

**EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM SÍNDROME DE
DOWN: A inclusão a partir de uma reflexão sobre a função social
da empresa**

Monografia apresentada a Faculdade de Direito da
Universidade Federal da Bahia, como requisito para
obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a. Ms. Adriana Brasil Vieira
Wyzykowski

Salvador
2018

TERMO DE APROVAÇÃO

ELINÊS BORGES DE SOUZA

Empregabilidade de pessoas com Síndrome de Down: a inclusão a partir de uma reflexão sobre a função social da empresa

Monografia aprovada como requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA), pela seguinte banca examinadora:

Orientadora:

Prof.^a. Ms. Adriana Brasil Vieira Wyzykowski, UFBA

Banca Examinadora:

Prof.^a. Dr.^a. Andréa Presas Rocha, UFBA

Prof.^a. Dr.^a. Renata Queiroz Dutra, UFBA

Salvador, _____ de _____ de 2018

“Ninguém chega do outro lado do mar sem passar pelas águas, sem enfrentar os ventos, sem ter que vencer as tempestades. Ninguém alcança nada sem ter que lutar, renunciar, chorar às vezes. Os obstáculos vão surgir, a maldade vai tentar sabotar o seu caminho, e você terá duas opções: prosseguir ou desistir...a escolha é sua, eu só espero que você prossiga, porque aquele que vai até o fim, alcança o melhor de Deus. Não tenha medo, tenha fé! ”

Autor desconhecido

AGRADECIMENTOS

A energia divina que denominamos Deus, por ter me dado fé, coragem e forças para superar as adversidades que surgiram em meu caminho fazendo com que eu pudesse prosseguir.

Aos meus pais, Maria José e Antônio, exemplos de caráter, agradeço imensamente por me propiciarem uma educação formal e informal pautada por valores como ética, humanidade e sensibilidade; é muito bom poder chamá-los de pais, saber que foram grandes incentivadores dos meus estudos. A cada conquista, a cada sonho realizado, sempre demonstrarei o quanto amo vocês.

Aos meus irmãos, por tanto amor e cuidado que dedicam a mim, por serem meus alicerces nos momentos que precisei e, principalmente, pela certeza de que nunca estarei sozinha. Agradeço por partilhar com vocês tantos momentos vitoriosos! Em especial, agradeço a minha irmã Lange Souza que com tanto carinho disponibilizou a sua ajuda nas leituras da minha escrita.

A Alan, meu “benhê”, companheiro, amigo e parceiro de todas as horas. Obrigada por estar comigo deste o início dessa trajetória; fazendo-me acreditar o quanto sou capaz de conquistar meus objetivos.

A professora Adriana por ser tão compassiva e tão humana, a ponto de compreender o tempo, o ritmo de cada indivíduo, considerando as suas habilidades, mas também, dificuldades. Obrigada, professora!

Apesar de todas as dificuldades, as batalhas foram vencidas e eu só tenho que agradecer!

RESUMO

O presente trabalho monográfico aborda a empregabilidade das pessoas com Síndrome de Down: a inclusão a partir de uma reflexão sobre a função social da empresa. Por meio de análises doutrinárias, artigos, periódicos e da legislação aplicável ao tema será apresentada uma breve contextualização conceitual e histórica sobre os termos: pessoa com deficiência, deficiência intelectual e Síndrome de Down. A Síndrome de Down foi escolhida como a categoria de deficiência central para este estudo, devido à baixa empregabilidade desse grupo específico de pessoas. Apresenta-se também a legislação que protege a empregabilidade das pessoas com deficiência. Logo após será abordada uma discussão sobre o princípio da função social da empresa em consonância com a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. Nesta perspectiva, procura-se demonstrar a importância de estudar a função social da empresa, como um dever legal, face à empregabilidade das pessoas com Síndrome de Down, além de sua importância na inclusão e concretização da socialização dessas pessoas, tanto no mundo laboral quanto na esfera social. É nesse trilhar, que esta produção monográfica pretende trazer uma reflexão de como o princípio da função social da empresa pode ser um grande instrumento para a empregabilidade, inclusão e cidadania das pessoas com Síndrome de Down.

PALAVRAS-CHAVES: Inclusão; Síndrome de Down; Empregabilidade; Função Social; Empresa.

ABSTRACT

The present work deals with the employability of people with Down Syndrome: the inclusion due to a reflection on the social function of the company. By means of doctrinal, articles, periodicals analysis and the legislation applicable to the subject, will be presenting a brief conceptual and historical contextualization on the terms person with disability, intellectual disability and Down Syndrome. Down syndrome was chosen as the central disability category for this study because of the low employability of this specific group of people. The legislation that protects the employability of people with disabilities is also presented. Soon after, a discussion on the principle of the social function of the company will be approached in line with the inclusion of the person with intellectual disability in the labor market. In this perspective, we try to demonstrate the importance of studying the social function of the company, as a legal duty, in face of the employability of people with Down Syndrome, and its importance in the inclusion and concretization of the socialization of these people, both in the world in the social sphere. It is in this way that this monographic production intends to bring a reflection of how the principle of the social function of the company can be a great instrument for the employability, inclusion and citizenship of the people with Down Syndrome.

KEYWORDS: Inclusion; Down's syndrome; Employability; Social role; Company.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

CDPD – Convenção sobre os direitos da Pessoa com Deficiência

CEEBA – Centro de Educação Especial da Bahia

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LBI – Lei Brasileira de Inclusão

MEC – Ministério da Educação e Cultura

MPT – Ministério Público do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PCD – Pessoa com Deficiência

PcDI – Pessoa com Deficiência Intelectual

SD – Síndrome de Down

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA	13
1.1 CONCEITO E HISTÓRICO	13
1.2 A SÍNDOME DE DOWN.....	20
1.3 EDUCAÇÃO DA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN.....	26
1.4 A PROFISSIONALIZAÇÃO DA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN.....	31
2 A LEGISLAÇÃO NA PROMOÇÃO DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	35
2.1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	35
2.2 CONVENÇÃO DA ONU.....	38
2.3 LEI nº 8.213/1991 – LEI DE COTAS NO SETOR PRIVADO	41
2.4 LEI nº 13.146/2015 – ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	43
3 A FUNÇÃO SOCIAL E O TRABALHO DA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN.....	46
3.1 CONCEITO E PREVISÃO LEGAL.....	46
3.2 FUNÇÃO SOCIAL E RESPONSABILIDADE SOCIAL: CONCEITOS QUE SE CONFUNDEM.....	49
3.3 FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN.....	51
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	58
REFERÊNCIAS.....	61

INTRODUÇÃO

É sabido que incluir pessoas com deficiência é um dever legal, de modo que, esse dever tem como política principal a garantia de direitos fundamentais previstos na Constituição da República de 1988.

Quando a Lei Maior impõe a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas, subentende-se que esta imposição se deve ao fato que essas organizações têm poder econômico e, como tal, podem criar ferramentas para auxiliar o Estado a superar, na prática, os problemas de inclusão enfrentados pelas pessoas com deficiência.

Embora o Ordenamento Jurídico Brasileiro preveja, tanto na Constituição Federal quanto nas leis infraconstitucionais e, apesar da contratação de pessoas com deficiência (PCD) pelas empresas tenha tido consideráveis avanços, a empregabilidade dessas pessoas ainda é um desafio que precisa ser superado, pois o número de oportunidades de trabalho para essas pessoas continua baixo, principalmente, em relação às pessoas com as denominadas deficiências intelectuais.

Um dos motivos que instigou a pesquisa desse estudo monográfico sobre a empregabilidade de pessoas com síndrome de Down foi o fato de saber que uma determinada empresa estava contratando esse perfil profissional para seu quadro de funcionários e daí nasceu à curiosidade de saber como as Leis Trabalhistas asseguram, para esse sujeito, a inclusão dele no mercado de trabalho e também o que leva as empresas a contratar essas pessoas.

Outra motivação relevante desse estudo se deve ao fato que existe um número expressivo dessas pessoas aqui no Brasil. No entanto, ainda é muito forte a dificuldade que a pessoa com síndrome de Down tem para ser incluída na convivência social. Ou seja, se as barreiras do preconceito afetam todas as pessoas com deficiência, quando se trata das pessoas com Síndrome de Down, essas barreiras são mais agravadas, uma vez que a sociedade, historicamente, estigmatiza a síndrome de Down como uma doença mental ou uma pessoa “mongol”. E diante do número de pessoas, muitas delas excluídas do convívio social, fez-se necessário abordar sobre esse problema social.

Para este estudo compreenda o termo “inclusão” como aquele que se conecta com o conceito social de deficiência, ou seja, a deficiência é ambiente que não se adequa às necessidades das pessoas com deficiência. Ou seja, deficiente é aquele determinado ambiente e não o sujeito.

É através da ótica da inclusão que enxergamos as pessoas com deficiência enquanto seres capazes, porém que necessitam de seu espaço garantido para que possam exercer suas

tarefas de acordo com o seu ritmo, bem como que as demais pessoas que os cercam tenham consciência de que esse ritmo deve ser respeitado.

De acordo com a Organização Movimento Down, a deficiência intelectual é conhecida por problemas com origem no cérebro e significa que a pessoa com este tipo de deficiência tem dificuldade para aprender, entender e realizar atividades comuns. A Síndrome de Down é a mais frequente entre as anomalias genéticas que causam deficiência intelectual, sendo que ainda não existe estatística específica sobre o número de brasileiros com Síndrome de Down. A estimativa utilizada é de 01 para cada 700 nascimentos.¹

Ainda, segundo a entidade supracitada, no mercado de trabalho a deficiência intelectual é a que mais limita a inserção de inclusão², sendo que é muito raro encontrarmos algum empregado com este tipo de deficiência nas organizações³, porque, do ponto de vista das empresas, pessoas com deficiência intelectual, como é o caso da Síndrome de Down, na maioria das vezes, são considerados incapazes para o trabalho e preteridos nos processos de contratação.

Geralmente, quando se trata da empregabilidade, os tipos de deficiência que mais encontramos nas organizações são as deficiências físicas e que, inclusive, podemos chamar de deficiência física de grau baixo, como por exemplo, falta de um membro ou parte dele e que não dificulte o desempenho das atividades e objetivos atribuídos aquele empregado da organização que lhe contratou.

Nesta perspectiva, a presente monografia tem como finalidade verificar, por meio do estudo bibliográfico, da legislação, de dados oficiais e artigos científicos pertinentes ao assunto, a empregabilidade e a inclusão da pessoa com Síndrome de Down no mercado de trabalho através de uma reflexão na função social da empresa, examinando-se assim, como o princípio da função social da empresa pode ser um importante instrumento para assegurar oportunidade de acesso ao mercado de trabalho a essas pessoas e, conseqüentemente, permitir o reconhecimento da capacidade de trabalhar das pessoas com Síndrome de Down.

No primeiro capítulo será abordado o conceito de pessoa com deficiência, apresentando o histórico desta terminologia, bem como uma visão breve do tipo de deficiência intelectual que é a Síndrome de Down. Além de aspectos do processo de educação e profissionalização dessas pessoas.

O trabalho é um elemento do princípio da dignidade humana e da cidadania, além do mais, é considerado a maior ferramenta inclusão, no que tange às pessoas com deficiência.

¹ Organização Movimento Down. Disponível em: <<http://www.movimentodown.org.br>>. Acesso em: 03 fev. 2018.

² Ibidem.

³ Entenda organização (ões) como sinônimo de empresa (s).

Desse modo, para o segundo capítulo foram selecionadas e apresentadas algumas normas, imprescindíveis no sistema brasileiro, de inclusão das pessoas com deficiência. A proposta do terceiro capítulo é examinar a legislação responsável pela regulação do trabalho subordinado das pessoas com deficiência e assim abordar o embasamento legal à proteção dessas pessoas sob a ótica do direito do trabalho.

No terceiro capítulo, apresenta-se a função social da empresa, analisando seu conceito a partir do princípio constitucional da propriedade privada, bem como faz-se uma breve comparação entre a função social e responsabilidade social da empresa, pois que, em relação a estes dois institutos existe um conflito terminológico. Ademais, neste capítulo traz-se a reflexão da importância do instituto da função social, como dever legal, para a empresa realizar na prática, através da empregabilidade, a inclusão de pessoas com Síndrome de Down. Neste momento questiona-se: Qual o grau de importância do princípio da função social da empresa em face das pessoas com Síndrome de Down? A partir dessa reflexão pretende-se verificar se é possível, com base no princípio da função social da empresa, realizar um processo de inclusão de pessoas com Síndrome de Down.

Por fim, no quarto capítulo serão formuladas as considerações finais em relação ao assunto que esta monografia propõe abordar.

Nesse trilhar, essa produção monográfica pretende trazer uma reflexão que não só o Direito do Trabalho, maior protagonista na participação da promoção e garantia dos interesses das pessoas com deficiência, pode combater as barreiras da discriminação e exclusão sofridas por estas pessoas. Mas sim, a empresa na observância dos seus deveres legal impostos pelo Estado, da mesma forma, pode ser uma promotora da inclusão de pessoas com síndrome de Down, uma vez que, a socialização dessas pessoas, deve ser examinada num contexto muito maior, que vai além da proteção legal oferecida pelo Estado.

1 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

1.1 CONCEITO E HISTÓRICO

As mudanças conceituais do termo pessoa com deficiência sempre foram bastante intensas. Tanto que existe uma forte correspondência entre atitudes sociais e as concepções que se tinham sobre pessoas com deficiência em cada período da história.

A deficiência não é um acontecimento atual, mas sim uma problemática social construída ao longo do tempo. Historicamente a conceituação de pessoa com deficiência sofreu várias transformações até chegarmos ao conceito que temos hoje após a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU).

Nesse sentido, Ricardo Tadeu da Fonseca classifica em três fases a evolução do conceito da pessoa com deficiência. Sendo elas: a fase do extermínio, a fase da caridade e a fase contemporânea, que inclusive podemos chamar da fase da normatização para a inclusão:

É possível sintetizar o processo histórico em distintos momentos que se caracterizam, respectivamente, por uma primeira fase, de extermínio das pessoas com deficiência, seguida pela exclusão caritativa e cultural, até a fase contemporânea, iniciada no século XIX, que se subdivide em integração instrumental, inclusão e, por fim, emancipação.⁴

A fase do extermínio foi aquela logo nos primórdios da sociedade com os povos bárbaros, romanos, espartanos, dentre outros, sendo que as pessoas que possuíam algum tipo de deficiência muitas vezes, após o nascimento, tinham sua vida interrompida. Estas pessoas não se encaixavam aos padrões da época, surgindo a partir desse período o preconceito e a discriminação que se arrastam até os dias de hoje.

Por exemplo, na Grécia Clássica cultuava-se, essencialmente, “o belo e a perfeição corporal e, dessa maneira, o destino das pessoas com deficiência era o abandono ou morte”, conforme afirma Saad⁵.

Ao estudar o contexto conceitual da pessoa com deficiência percebemos que, a maioria dos autores que falam sobre esse assunto, aborda historicamente, que as pessoas com

⁴ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. “O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem”. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*. São Paulo, n. 10, p. 45-54, 2012. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/78834>>. Acesso em: 03 fev. 2018.

⁵ SAAD, Suad Nader. **Preparando o caminho da inclusão: dissolvendo mitos e preconceitos em relação à pessoa com Síndrome de Down**. São Paulo, 2003. Disponível em: <http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista9numero1pdf/6saad.pdf>. Acesso em: 03 fev. 2018.

deficiência sempre enfrentaram adversidades por conta de barreiras criadas pela própria sociedade, e como o autor Fonseca mesmo aponta:

[...] barreiras atitudinais, econômicas e tecnológicas. É sabido que povos como os bárbaros nômades, os espartanos, os romanos e outros, eliminavam as crianças com deficiência em rituais religiosos ou com apoio legal, conforme previa a própria lei romana das XII Tábuas.⁶

Com o decorrer do tempo e a intensificação da complexidade das sociedades veio a fase da caridade. Nesse período a igreja teve bastante influência, porque acreditava que a deficiência era produto do pecado humano, sendo que a penitência religiosa ou a caridade eram as alternativas para se livrar desse pecado.

Para Gugel foi devido ao “surgimento do cristianismo que as pessoas com deficiência eram consideradas filhos de Deus e o tratamento concedido caminhava para a prestação da caridade para expurgar-lhes do pecado”.⁷

Na fase da caridade as pessoas com deficiência eram isoladas e, conseqüentemente, excluídas do convívio social. Durante esse período acreditava-se que a deficiência era fruto do pecado dos pais e, portanto, seria necessário pagar com penitências religiosas. Essas penitências, muito das vezes era o isolamento das pessoas com deficiência. Aqui o extermínio não era a única alternativa, porém a exclusão social que essa pessoa sofria deveria fazer com que a mesma se sentisse um zero na sociedade. Sobre esse assunto Gugel destaca:

[...] Na Idade Média estabelecera-se a crença de que a deficiência era fruto do pecado, tanto dos pais que geravam filhos com essas condições, quanto da pessoa que adquiria deficiências ao longo da vida; a única forma de redenção do pecado seria a caridade ou a penitência religiosa. É nesse momento da história que se generaliza a ideia de isolamento das pessoas com deficiência em instituições beneficentes sustentadas pelo óbolo redentor.⁸

Entre os séculos XVII a XX, com a intensificação do desenvolvimento da sociedade influenciado pela Revolução industrial, era preciso buscar mecanismo para ter não apenas o desenvolvimento tecnológico, mas social também. Neste momento, para uma sociedade desenvolvida, não era “politicamente correto”, discriminar determinado grupo de pessoas com o isolamento por caridade ou o extermínio.

⁶ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. “O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem”. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*. São Paulo, n. 10, p. 45-54, 2012. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/78834>>. Acesso em: 03 fev. 2018..

⁷ GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o direito ao concurso Público**: Reserva de cargos e empregos públicos. Goiás: Associação Brasileira de Editoras Universitárias, Editora da UCG, 2006.

⁸ Ibidem.

Complementando, Gugel explica que com “a mudança de ótica da sociedade, passa-se a encarar a deficiência do ponto de vista alquímico, portanto, tratável”⁹.

A partir de então, uma das alternativas para incluir as pessoas com deficiência foi, por exemplo, fabricação de cadeiras de rodas e muletas e até mesmo o desenvolvimento da língua de sinais e do código Braille, ou seja, mecanismos que fizessem com que essas pessoas participassem da vida social. Este fato foi um grande marco para esse grupo de pessoas vítimas de um violento peso de exclusão social. O autor Fonseca observa:

Foi apenas a partir da Revolução Industrial que o avanço tecnológico suscitou a compreensão de que as deficiências poderiam ser atendidas por instrumentos adequados. Desenvolveram-se, assim, as muletas, as macas móveis, as cadeiras de rodas, a escrita Braille e a codificação das línguas de sinais, que evoluíram de mímica para sistemas linguísticos complexos.¹⁰

Após a Segunda Guerra Mundial a inclusão das pessoas com deficiência se intensificou, uma vez que o número de vítimas mutiladas da guerra foi extremamente alto, problema este, que chamou a atenção de diversos países devido à necessidade buscarem soluções à reabilitação e integração social dessas vítimas.

É neste contexto que inicia o processo de ajustar a lei à realidade, uma vez precisava nascer uma legislação específica, com políticas de cunho tutelar e assistencialista, para trazer ações afirmativas de inclusão e assim tentar vencer as barreiras impostas ao longo da história através da aplicabilidade de normas.

Foi na década de 1970 que a sociedade mundial se organiza e as “Nações Unidas proclama a Declaração dos Deficientes Mentais, contribuindo para que inicie o processo de alteração da ótica da exclusão da pessoa com deficiência mental, aproximando-os dos demais seres humanos”.¹¹

No Brasil as leis infraconstitucionais anteriores a Constituição de 1988 utilizavam a terminologia de incapazes e inválidos, termos estes que carregavam um forte teor de exclusão. Contudo, a Constituição de 1988 utilizou a expressão “pessoa portadora de deficiência”, aqui podemos inferir que a intenção do legislador era, principalmente, não transmitir mais a ideia de exclusão que as terminologias “incapazes e inválidas” exprimiam.

⁹ GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o direito ao concurso Público**: Reserva de cargos e empregos públicos. Goiás: Associação Brasileira de Editoras Universitárias, Editora da UCG, 2006.

¹⁰ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. “O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem”. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*. São Paulo, n. 10, p. 45-54, 2012. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/78834>>. Acesso em: 03 fev. 2018.

¹¹ *Ibidem*.

Porém, a nomenclatura utilizada pelo ordenamento jurídico brasileiro na CF/88 possuiu um conceito, conforme já exposto anteriormente, que levava à noção de que a pessoa portava a deficiência e que, como esta pessoa portava/carregava, ela poderia tirar ou colocar esta deficiência quando quisesse.

Entretanto não é assim, já que a deficiência está na pessoa e é ela, a deficiência, a responsável pela dificuldade dessa pessoa de integrar na sociedade.¹²

Atualmente o conceito de pessoa com deficiência vem da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da Organização das Nações Unidas que, logo no art.1º, nos diz que a pessoa com deficiência é aquela que têm em longo prazo impedimentos de natureza física, sensorial e intelectual. O art.1.1 tem a seguinte redação:

Art. 1.1. Para efeitos da presente Convenção, entende-se por pessoa deficiente todo indivíduo 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 reconhecida.¹³

Percebemos que a Convenção estabelece um conceito social para a pessoa com deficiência, uma vez que precisava ficar esclarecido que a deficiência não está na pessoa conforme subentendia-se historicamente. Quem é deficiente é o meio social em que aquela pessoa está inserida e as discriminações para com este sujeito que necessita de amparo para integrar-se socialmente.

Ademais, nesse sentido, a Organização Internacional apresenta, principalmente, o conceito social de pessoa com deficiência, sendo que a letra “e” do Preâmbulo dispõe do texto abaixo:

e) [...] a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.¹⁴

A Convenção da ONU trouxe este conceito com uma dimensão social, ou seja, a deficiência não é algo inerente à pessoa, mas sim um conceito que aponta a dificuldade de

¹² COSTA, Sandra Morais de Brito. **Dignidade Humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas**. São Paulo: LTR, 2008.

¹³ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Conferência Nacional do Trabalho – Convenção n. 159. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_2_1.asp>. Acesso em: 03 fev. 2018.

¹⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Conferência Nacional do Trabalho – Convenção n. 159. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_2_1.asp>. Acesso em: 03 fev.2018.

inserção social do indivíduo para a sua caracterização. Por isso, que termos, como por exemplo, pessoa portadora deficiência caíram em desuso, porque a deficiência não é esta na pessoa.

Enfim, a interpretação que a ONU apresenta significa que o que define a pessoa com deficiência não é a falta de um membro ou a visão afetada, por exemplos, mas sim a sua dificuldade de ser integrar na sociedade. É essa dificuldade de integração social que caracterizará a deficiência.

O Congresso Nacional Brasileiro percebendo a importância do novo conceito estabelecido pela Convenção da ONU, em 09 de julho de 2008, ratificou a Convenção Internacional da ONU por meio do Decreto Legislativo nº. 186, dando a este, equivalência de emenda Constitucional ao trazer para o ordenamento jurídico brasileiro o novo conceito de pessoa com deficiência e revogando todas as leis infraconstitucionais do Brasil que fossem contrárias a norma internacional.

Ricardo Tadeu Tavares da Fonseca nos informa que o Congresso na verdade acatou a reivindicação dos ativistas da causa em trazer para o Brasil o conceito internacional que gira principalmente em torno da valorização da dignidade da pessoa humana.

O Congresso brasileiro acatou a reivindicação das pessoas com deficiência no sentido de outorgar status constitucional ao ato de ratificação da Convenção Internacional da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. É importante frisar que o Tratado em apreço tramitou em tempo recorde nas Nações Unidas, cerca de cinco anos; contou com a participação de pessoas com deficiência, que opinaram diretamente na elaboração do respectivo texto, e foi acolhido pelo Parlamento brasileiro também em tempo recorde, uma vez que votado com quórum qualificado de três quintos das respectivas casas, em dois turnos, conforme preceitua o § 3º do artigo 5º da Constituição Federal, em pouco mais de dois meses, entre maio e junho de 2008.¹⁵

Por meio desse contexto histórico podemos verificar que há muito tempo o preconceito, a discriminação e exclusão estão presentes na vida das pessoas com deficiência. E a atual Convenção da ONU pensando nisso se incumbiu do papel imprescindível de mostrar internacionalmente que o conceito de pessoa com deficiência vai além do fato da pessoa não ter uma visão completa, ter a falta de um membro ou a capacidade intelectual limitada. A ONU, através da Convenção, tem o objetivo de libertar essas pessoas desses estigmas de exclusão que foram impostos ao longo da história.

Fonseca ainda informa que o novo conceito deriva da percepção da necessidade da integração social e da valorização da pessoa humana desse grupo de pessoas. E que

¹⁵ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. “O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem”. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*. São Paulo, n. 10, p. 45-54, 2012. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/78834>>. Acesso em: 03 fev. 2018.

reconhecimento internacional por via da ONU se deu diante a reivindicação das pessoas com deficiência, sendo que estas participaram ativamente da elaboração do texto da Convenção da ONU, sendo que a principal contribuição da participação desse segmento de pessoas foi que o texto consistiu em seu escopo a adoção do conceito social de pessoa com deficiência e dos princípios que o lastreiam.¹⁶

O autor supracitado ainda reforça sobre o fato de que essa nova definição de pessoa com deficiência da Convenção da ONU quer é, justamente, romper com as barreiras do preconceito e da exclusão que impedem essas pessoas de se integrarem socialmente.

Também esclarece que todas as barreiras de caráter físico, mental, intelectual e sensorial são características pessoais, as quais, quando entram em interação com os diversos empecilhos sociais, podem excluir as pessoas com deficiência do processo de socialização com demais setores da sociedade.

[...] as barreiras de que se trata são os aspectos econômicos, culturais, tecnológicos, políticos, arquitetônicos, comunicacionais, enfim, a maneira como os diversos povos percebem aqueles predicados. O que se nota culturalmente é a prevalência da ideia de que toda pessoa surda, cega, paraplégica, amputada ou com qualquer desses impedimentos, foge dos padrões universais e por isto têm um “problema” que não diz respeito à coletividade. É com isso que se quer romper.¹⁷

Podemos inferir que o conceito de pessoa com deficiência abarca uma ação interpretativa e, conseqüentemente, possibilita a importância de usar a significação mais adequada, mostrando assim que a deficiência não implica na inferioridade dessa pessoa no meio social.

Este conceito de caráter social mostra que a deficiência não constitui necessariamente que a pessoa está impedida de ter uma vida em comunidade normal. É neste ponto que a Convenção da ONU, acertadamente, quer nos dizer que uma pessoa com deficiência está em desvantagem com em relação a outras pessoas que não tem deficiência, simplesmente por causa de uma deficiência física ou mental e isso implica na forte questão de exclusão social.

Ou seja, a “deficiência” da pessoa com deficiência é a dificuldade de levar uma vida dentro dos padrões considerados normais numa sociedade devido à discriminação.

¹⁶ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. “O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem”. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*. São Paulo, n. 10, p. 45-54, 2012. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/78834>>. Acesso em: 03 fev. 2018.

¹⁷ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. “O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem”. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*. São Paulo, n. 10, p. 45-54, 2012. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/78834>>. Acesso em: 03 fev. 2018.

E nesse entendimento que Gugel nos fala da importância em compreender a definição de discriminação é, também, um fator relevante para entender o conceito de pessoa com deficiência defendido pela ONU em que, inclusive denomina de “ponto relevantíssimo”, conforme a seguir:

Outro ponto relevantíssimo é a definição de discriminação. Nesse passo, a Convenção reprende tanto a intenção de excluir, diferenciar ou restringir direitos de pessoas com deficiência, quanto a constatação objetiva de que tal se opera em determinada sociedade [...]. Essa constatação dá-se pela mera análise estatística da realidade de cada povo. A falta de participação ou inserção de pessoas com deficiência em clubes, empresas, escolas em atividades como lazer, turismo, esporte, entre outras, já evidencia a discriminação. Mas não só isso. Quando se opera a “recusa” em se providenciarem as adaptações necessárias, também aí evidenciar-se-á a discriminação.¹⁸

Isto posto, evidencia-se que a discriminação, obviamente gerada ao longo da história, é a maior barreira para a inclusão de pessoas com deficiência e, assim sendo, o seu conceito se caracteriza pela dificuldade dessa pessoa se integrar na sociedade.

A discriminação é a maior adversidade para inclusão e a Convenção da ONU influencia internacionalmente para a interpretação/utilização desse novo conceito de pessoa com deficiência, seja abraçado por vários países.

Se entendermos a significação que o conceito de pessoa com deficiência é seu alto grau de dificuldade em ser incluída no meio social, também entenderemos que o processo de inclusão social das pessoas com deficiência é uma construção e não imposição da lei; entenderemos o quanto é importante a convivência com as diferenças, socializar com aqueles que por muito tempo foram excluídos.

Diniz, em sua obra denominada “O que é deficiência”, traz uma relevante contribuição ao afirmar que o termo deficiência passou a ser considerado um conceito político, uma vez que é “uma expressão da desvantagem social que sofrem pessoas com diferentes lesões”¹⁹. E, indiscutivelmente, a deficiência significa essa demonstração da desvantagem, da discriminação, da exclusão social sofridas pelas pessoas com deficiência.

O novo conceito da Convenção da ONU ratificado aqui no Brasil deixa uma interpretação clara que a deficiência não é a pessoa, mas sim é apenas uma pessoa diferente com uma deficiência e que esta dificulta sua inclusão social, por conta do preconceito e da

¹⁸ GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o direito ao concurso Público**: Reserva de cargos e empregos públicos. Goiás: Associação Brasileira de Editoras Universitárias, Editora da UCG, 2006

¹⁹ DINIZ, Débora. **O que é Deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2012.

discriminação. É nessa conjuntura que este conceito focaliza na pessoa com limitações oriundas da deficiência, objetivando a valorização da dignidade da pessoa humana e, não na deficiência.

É imprescindível compreender que o conceito de deficiência está ligado não apenas a uma condição física ou mental, mas sim significa o resultado da soma de outras variáveis, por exemplo, as barreiras da discriminação impostas pelo ambiente ao indivíduo. Compreender que é a deficiência não é o que torna a pessoa inválida, se conscientizar não existe conexão entre a pessoa com deficiência e incapacidade. É exatamente esse conceito que a atual Convenção da ONU deseja que tenhamos consciência.

Logo a seguir será abordado sobre a categoria da deficiência intelectual, especificamente, a Síndrome de Down, uma vez que conhecer a Síndrome de Down nos seus aspectos conceitual, histórico e social será de grande relevância para a continuidade desse estudo.

1.2 A SÍNDROME DE DOWN

As deficiências não constituem em grupo homogêneo, pois nos dias atuais, ainda tem muito forte a ideia de que as pessoas com deficiência fazem parte de um mesmo segmento ou categoria de deficiência. Inclusive a Constituição Federal, já querendo demonstrar que há diferentes tipos de deficiência traz expresso em seu art. 227, inciso II, três categorias de deficiência, conforme podemos verificar a seguir:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

[...]

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.²⁰

Contudo, apesar dos tipos de deficiência serem apontados na Constituição Federal, foi tarefa da legislação infraconstitucional determinar as categorias de deficiência. Sendo que no

²⁰ SENADO. Atividade Legislativa: Constituição Federal (Texto promulgado em 05 de outubro de 1988). Disponível em: <http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/.asp>. Acesso em: 08 nov. 2017.

ano de 2004 foi sancionado o Decreto nº 5.296/2004²¹, onde este estabelece as normas e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência.

Através deste Decreto podemos classificar que as pessoas com deficiência se enquadram nas seguintes categorias: a deficiência física, a deficiência visual, a deficiência auditiva, a deficiência mental ou intelectual e a deficiência múltipla.

Nesse sentido a norma supracitada em seu art.5º, parágrafo 1º, incisos I e II, estabelece os tipos de deficiência que serão protegidas por lei e, de forma concisa, diz que pessoa com deficiência é aquela que possui limitação de desempenho de atividade. Após definir a pessoa com deficiência categoriza e caracteriza em cinco tipos:

a) deficiência física: alteração completa ou parcial do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física;

b) deficiência auditiva: a perda decibéis (dB), imprescindíveis para o funcionamento da audição. De acordo com a legislação essa perda de decibéis pode ser em três graus: bilateral, parcial ou total;

c) deficiência visual: popularmente conhecida como cegueira;

d) deficiência mental: caracterizada como funcionamento intelectual reduzido em relação à média e afeta o desenvolvimento de habilidades como a comunicação, habilidades sociais, ou trabalho, por exemplos. Essa deficiência prejudica significativamente a autonomia do sujeito que a tem.

E por último a lei traz quinta categoria de deficiência que é a deficiência múltipla, caracterizada como a associação de duas ou mais deficiências.

Conforme já exposto, um dos componentes deste trabalho é a deficiência intelectual, especificamente, à Síndrome de Down. Sendo que ao longo da história esta categoria de deficiência já foi conhecida como retardo mental e, até mesmo, num sentido bem depreciativo de mongolóide.

Antes do ano de 1995 a deficiência intelectual era denominada de deficiência mental, porém essa denominação confundia este tipo de deficiência com doença mental. Neste mesmo ano a ONU, para dissipar essa confusão terminológica de que deficiência mental não é a mesma coisa que doença mental, em seu Simpósio, instituiu a terminologia deficiência intelectual e assim tentar sanar a confusão terminológica citada anteriormente, conforme explica Kátia Regina Cezar:

²¹ BRASIL. Decreto n. 5.296, o2 de dezembro de 2004. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 20 dez. 2017.

Especificamente sobre a deficiência intelectual, ela primeiro foi chamada de deficiência mental. Porém, em 1995, o Simpósio da ONU, Deficiência Intelectual: Programas, Políticas e Planejamento para o Futuro substituiu a expressão deficiência mental por deficiência intelectual com o escopo de diferenciar mais claramente a deficiência mental da doença mental [...].²²

Já o autor Romeu Kazumi Sasaki, corroborando com o entendimento da ONU, faz o seguinte comentário sobre a terminologia pessoa com deficiência intelectual e deficiência mental:

[...] A partir da década de 80, o termo utilizado tem sido "deficiência mental". Antes disso, muitos outros termos já existiram. E, atualmente, há uma tendência mundial (brasileira também) de se usar "deficiência intelectual", termo com o qual concordo por duas razões. A primeira razão tem a ver com o fenômeno propriamente dito. Ou seja, é mais apropriado o termo "intelectual" por referir-se ao funcionamento do intelecto especificamente e não ao funcionamento da mente como um todo. A segunda razão consiste em podermos melhor distinguir entre "deficiência mental" e "doença mental", dois termos que têm gerado muita confusão há décadas, principalmente na mídia". [...].²³

Segundo a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), nos diz que a Organização Mundial de Saúde (OMS) informa que a deficiência intelectual se caracteriza pela redução da capacidade aprender e desenvolver novas habilidades, uma vez que estas são comportamentos da inteligência e, conseqüentemente, resulta numa capacidade reduzida de viver de forma independente na sociedade.²⁴

Logo, podemos observar que a deficiência intelectual está mais ligada ao funcionamento do intelecto, significativamente inferior à média, do que o funcionamento da mente. E, como aponta a autora Kátia Regina Cezar, que até “o termo doença mental está caindo em desuso, uma vez que está sendo substituído pelo termo transtorno mental”.²⁵

As principais características da deficiência intelectual são as limitações tanto nas habilidades mentais que estão ligadas à inteligência, como por exemplo, atividades que

²² CEZAR, Katia Regina. **As pessoas com deficiência intelectual e o direito à inclusão no trabalho – a efetividade da lei de cotas**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

²³ SASSAKI, Romeu Kazumi. “Deficiência Mental ou Deficiência Intelectual”. Disponível em <<http://www.todosnos.unicamp.br:8080/lab/links-uteis/acessibilidade-e-inclusao/textos/deficiencia-mental-ou-deficiencia-intelectual>>. Acesso em: 20 dez. 2017.

²⁴ APAE. Aspectos Biológicos da Deficiência Intelectual. Disponível em: <<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Revista%20DI%2001.pdf>>. Acesso em: 18 dez.2017.

²⁵ CEZAR, Katia Regina. **As pessoas com deficiência intelectual e o direito à inclusão no trabalho - a efetividade da lei de cotas**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

envolvem raciocínio lógico e quanto no comportamento adaptativo. Conforme confirma a Associação Americana de Desenvolvimento de Deficiência Intelectual (AAIDD):

Essas habilidades estão ligadas à inteligência, atividades que envolvem raciocínio, resolução de problemas e planejamento, entre outras. A inteligência é avaliada por meio do Quociente de Inteligência (QI) obtido por testes padronizados. O resultado de uma pessoa com Transtorno de Desenvolvimento Intelectual nessa avaliação situa-se em 75 ou menos.²⁶

Como a deficiência intelectual não é uma doença, não se deve falar em tratamento ou cura para esta categoria de deficiência. Mas sim, conforme supracitado, como se trata de uma limitação, o que preciso, principalmente, é apoio familiar, acompanhamento profissional e o convívio social para o desenvolvimento dessas habilidades afetadas. E neste sentido a AAID elucidada:

A pessoa com Deficiência Intelectual deve receber acompanhamento médico e estímulos, através de trabalhos terapêuticos com psicólogos, fonoaudiólogos e terapeutas ocupacionais. As limitações podem ser superadas por meio da estimulação sistemática do desenvolvimento, adequações em situações pessoais, escolares, profissionais e sociais, além de oportunidades de inclusão social.²⁷

No Brasil, desde 1954, existe a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE),²⁸ uma importante organização social que tem por finalidade fortalecer o grupo de apoio às pessoas com deficiência intelectual e ser um facilitador de inclusão social destas pessoas.

Essa organização não só oferece tratamento para as pessoas com deficiência intelectual, mas também oferece apoio nas áreas que possibilitem e promovam uma integração social. Por exemplo, das áreas como educação, capacitação profissional, conhecimento dos direitos, defesas e garantia dessas pessoas, dentre outros.

Nesse sentido, a APAE constitui uma importante rede de acolhimento e proteção as pessoas com deficiência intelectual, uma vez que se as pessoas com deficiência são excluídas e discriminadas, podemos afirmar que as pessoas com deficiência intelectual sofrem em dobro esse peso da exclusão.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Censo de 2010, no Brasil temos 2,6 milhões de pessoas com deficiência intelectual, sendo que desta estima-se

²⁶ AAIDD. Deficiência Intelectual: principais características, sintomas e tratamento. Disponível em: <<http://aaidd.org/intellectual-disability#.WoOBRCXwbIU>>. Acesso em: 15 dez. 2017.

²⁷ AAIDD. Deficiência Intelectual: principais características, sintomas e tratamento. Disponível em: <<http://aaidd.org/intellectual-disability#.WoOBRCXwbIU>>. Acesso em: 15 dez. 2017.

²⁸ APAE. Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais. Disponível em: <<http://apae.com.br/>>. Acesso em 18 dez. 2017.

que 300 mil tenham Síndrome de Down, que ocorre com uma prevalência de 1 para cada 600 nascimentos aproximadamente.²⁹

Contudo, a Organização Movimento Down informa que não existe ainda no Brasil uma estatística específica sobre o número de brasileiros com síndrome de Down.³⁰

Essa síndrome é caracterizada por uma condição genética de alguns seres humanos. Vale destacar que todos os seres humanos são formados por células e dentro das células existem os cromossomos que carregam informações sobre as pessoas. Normalmente cada pessoa tem 46 cromossomos em suas células, entretanto a pessoa com síndrome de Down, ao invés de ter 46 cromossomos em suas células, tem 47. Por este motivo genético, ou seja, a presença de três cromossomos 21 em todas ou na maior parte das suas células que se configura essa deficiência intelectual, como informa o Ministério da Saúde:

A presença de um terceiro cromossomo 21 no DNA, que traz as informações genéticas, caracteriza a Síndrome de Down, condição que pode gerar déficits no desenvolvimento intelectual, especificamente nos atrasos no campo da aquisição da linguagem, da cognição e comunicação, no desenvolvimento motor e na estatura, relacionados ao crescimento e ganho de peso [...].³¹

Por conta da presença desse terceiro cromossomo a Síndrome de Down também é conhecida como trissomia do cromossomo 21, sendo importante frisar sempre que a síndrome de Down não é doença.

A organização Movimento Down salienta que, apesar dessa condição genética, as pessoas com síndrome de Down têm muito mais coisas em comum com o resto da população do que diferenças.³² Pois que, estas pessoas podem, com apoio necessário, alcançar excelentes níveis de desenvolvimento das suas capacidades pessoais, educacionais e, inclusive, profissionais.

No relatório do Censo de 2010 do IBGE, classifica a Síndrome de Down é um acidente genético sobre o qual não se tem controle. E enfatiza que qualquer pessoa pode ter um filho com esta síndrome³³.

²⁹ IBGE. Pesquisas referente ao ano de 2010. Disponível em: <<https://ww2.ibge.gov.br/home/>>. Acesso em: 17 ago. 2017.

³⁰ Organização Movimento Down. Disponível em: <<http://www.movimentodown.org.br>>. Acesso em: 17 ago. 2017.

³¹ Ministério da Saúde. Dia Internacional da Síndrome de Down. Disponível em: <<http://www.blog.saude.gov.br/index.php/35318-dia-internacional-da-sindrome-de-down>>. Acesso em: 18 dez. 2017.

³² Organização Movimento Down. Disponível em: <<http://www.movimentodown.org.br>>. Acesso em: 03 jan. 2017.

³³ IBGE. Pesquisas referente ao ano de 2010. Disponível em: <<https://ww2.ibge.gov.br/home/>>. Acesso em: 17 ago. 2017.

Do ponto de vista histórico, tratamento social da pessoa com Síndrome de Down não foi diferente do contexto das pessoas com deficiência, principalmente porque as pessoas com síndrome de Down possuem características físicas muito peculiares, como por exemplos o formato dos olhos e do nariz de imediato faz com que a pessoa com essa deficiência seja identificada. Devido a essa identificação imediata, muitas pessoas quando vêem alguma pessoa com essa deficiência percebem que se trata da síndrome de Down. Nessa lógica. Historicamente falando, essas pessoas sofreram a mesma carga de discriminação, exclusão e preconceitos que as demais pessoas com deficiência sofreram.

A Organização Movimento Down corrobora com o que o autor Ricardo Fonseca denomina a fase do extermínio:

Na Grécia antiga, pessoas com deficiência intelectual muitas vezes eram abandonadas para morrer e outras eram afogadas. Já os romanos tinham leis para eliminá-los. Na Idade Média, na Europa Medieval, enquanto alguns associavam pessoas com deficiência à bruxaria, outros as consideravam seres angelicais e sagrados. Na Alemanha nazista, Hitler mandou esterilizar entre 300 e 400 mil pessoas com deficiência e mais tarde exterminar entre 200 e 250 mil pessoas com deficiência física e intelectual.³⁴

Nesse contexto histórico, foi assim, ao longo do tempo, que aumentava a discriminação e a exclusão das pessoas com síndrome de Down e que, inclusive, até os dias atuais são chamadas de “mongol”. É como se essas pessoas fossem sentenciadas perpetuamente a viverem a margem da sociedade, simplesmente, por conta de um atributo físico ou mental. É neste sentido que a autora Casarin informa:

A presença desses atributos confere à pessoa com deficiência o estigma de pessoa indesejável, incapaz, incompleta. Isso a coloca, socialmente, na categoria de pessoa inferior, digna somente da caridade alheia ou do olhar passivo dos outros que simplesmente a observam como ser estranho, quase não humano.³⁵

É notório que, apesar dos avanços em relação à inclusão das pessoas com Síndrome de Down, ainda há muito a aprender sobre o potencial de desenvolvimento dessas pessoas e ainda há muito que se combater a discriminação que essas pessoas sofrem nos dias atuais.

Conforme exposto acima, a síndrome de Down não é uma doença. Apesar das terminologias síndrome e doença estarem relacionadas, elas não são sinônimos, uma vez que síndrome significa sinal. E como não se trata de uma doença não é apropriado o uso do termo

³⁴ Organização Movimento Down. Disponível em: <<http://www.movimentodown.org.br/sindrome-de-down-na-historia-parte-01/>>. Acesso em: 17 jul. 2017.

³⁵ CASARIN, Sonia. **Os vínculos familiares e a identidade da pessoa com Síndrome de Down**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica), PUC/SP, 2001.

tratamento, mas sim estímulos adequados, conforme afirma as autoras Priscilla Vieira Leite e Cacilda Nacur Lorentz:

[...] a Síndrome de Down está presente nos quadros das deficiências intelectuais e que os atrasos motores podem ser minimizados quando devidamente estimulados desde cedo. Além de uma estimulação adequada, é preciso deixar a criança desenvolver-se de maneira espontânea, criativa e afetiva.³⁶

Ainda nessa ponderação a autora Santana comenta:

Há alguns aspectos da sequência de desenvolvimento da criança com Síndrome de Down que merecem ser comentados. Em primeiro lugar, está o aspecto de que a sequência é a mesma para todas as crianças, apenas a velocidade de progressão varia. Por isso, faz-se indispensável refletir e analisar com precisão por que a atividade lúdica tornou-se o fenômeno mais eloquente da unidade do ser humano e elemento indispensável ao desenvolvimento da criança.³⁷

O que importa para o desenvolvimento à habilitação e à reabilitação das pessoas com síndrome de Down é que elas tenham o estímulo adequado e eficaz para que assim consigam alcançar e avançar na conquista da sua autonomia no convívio social. Porque é sabido que se não houver esse estímulo, que muitas vezes são soluções simples, a Síndrome de Down pode ser agravada.

Vale ressaltar, que é imprescindível que a sociedade esteja disposta a ajudar a combater que a síndrome de Down, e qualquer outra deficiência intelectual, que degenerem em incapacidades ainda mais limitadoras.

1.3 A EDUCAÇÃO DA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN

Para falar de inclusão das pessoas com síndrome de Down é imprescindível abordar sobre o processo de educação destas e como o Direito promove esse direito fundamental para o grupo de pessoas com deficiência.

O processo de educação das pessoas com deficiência, ultimamente, tem tido significativos avanços. Contudo, conforme o próprio reconhecimento da ONU, ainda tem muito que progredir no que tange aos aspectos para promover uma educação inclusiva. Ainda mais

³⁶ LEITE, Priscilla Vieira; LORENTZ, Cacilda Nacur. **A inclusão de Pessoas com Síndrome de Down no Mercado de Trabalho**. Minas Gerais, 2011. Disponível em: <<http://revista.ibict.br/inclusao/index.php/inclusao/article/view/237>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

³⁷ SANTANA, Carolina Araújo. **Importância da Ludicidade no Desenvolvimento Motor de Crianças com Síndrome de Down**. Itabuna: Faculdade do Sul da Bahia, 2007.

quando se fala em educação para pessoas com deficiência nos países em desenvolvimento. Os autores Olney Queiroz Assis e Lafayette Pozzoli apontam o seguinte:

[...] a própria ONU reconhece que nos países em desenvolvimento, a maioria das crianças deficientes não recebem nem educação especializada nem educação convencional. Mesmo nos países em que já existe uma legislação que estabelece o magistério especializado, uma dificuldade que se acrescenta é a falta de pessoal docente e instalações.³⁸

A educação é um direito protegido constitucionalmente e é um dos maiores pilares na produção de benefícios para toda vida. Tanto que a Constituição Federal no art. 205 estabelece que a educação é um direito de todos, uma vez que ela é um fator intrinsecamente ligado ao desenvolvimento do país.³⁹

E no que se refere às pessoas com deficiência, isso não é diferente, tanto que é dever do Estado assegurar e garantir a educação dessas pessoas. E esse dever está consignado como princípio na Constituição em seu art. 208, inciso III, estabelecendo que o Estado tenha o dever em garantir atendimento especializado às pessoas com deficiência. Podemos inferir que o termo “especializado” significa assegurar que essas pessoas, diante das suas desvantagens em relação aos demais, tenham mecanismos adequados que possa promover o desenvolvimento seu aprendizado, como por exemplo, a educação inclusiva.⁴⁰ Vejamos o que estabelece o art. 208:

Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:
[...]

III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino.⁴¹

No âmbito internacional, no tocante a educação de pessoas com deficiência, a ONU recomenda em seu relatório de Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência (PAM – ONU) que “Os Estados-membros devem adotar políticas que reconheçam os direitos das pessoas com deficiência à igualdade e oportunidades na educação”.⁴² A educação está abarcada dentro dessas políticas, as quais a ONU se referem.

³⁸ ASSIS, Olney Queiroz; POZZOLI, Lafayette. **Pessoa Portadora de Deficiência: Direitos e Garantias**. São Paulo: Editora Damásio de Jesus, 2ª Ed, 2005.

³⁹ SENADO. Atividade Legislativa: Constituição Federal (Texto promulgado em 05 de outubro de 1988). Disponível em: < http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/asp. Acesso em: 08 nov. 2017.

⁴⁰ SENADO. Atividade Legislativa: Constituição Federal (Texto promulgado em 05 de outubro de 1988). Disponível em: < http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/asp. Acesso em: 08 nov. 2017.

⁴¹ Ibidem.

⁴² PAM – ONU – Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/progam.htm>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

Ainda de acordo com o Programa de Ação Mundial da ONU, relativamente à educação de pessoas com deficiência, existem estatísticas bastante desagradáveis mostrando o quanto é importante que Governo e sociedade precisam se unir para buscar ainda implementar políticas em favor da promoção da educação e inclusão das pessoas com deficiência. Vejamos o que a ONU constatou em seu programa:

Pelo menos 10% das crianças têm alguma deficiência e não têm o mesmo direito à educação que aquelas que não a têm. Elas necessitam de uma intervenção ativa e de serviços especializados. [...]. Na maioria dos países, as pessoas deficientes ainda não dispõem de serviços de educação para as diferentes fases da vida.⁴³

A educação é um direito fundamental e como tal é um direito maior. Sendo que números como esses destacados pelo PAM – ONU precisam ser reduzidos, ou melhor dizendo, eliminados. Pois que, o que constatamos é o tamanho da exclusão que ainda ocorre com as crianças com deficiência. Isso é um grave problema social e, deste modo, o Estado, tanto as organizações públicas e quanto as privadas, além da sociedade civil têm o dever operacionalizar mecanismos para ofertar educação para as pessoas com deficiência. Sendo que, o mesmo se aplica para pessoas com síndrome de Down.

De acordo com a organização Movimento Down a educação na vida de uma criança com essa síndrome é uma estimulação com resultados positivos, pois devido ao fato de ainda ser criança quanto mais cedo ela iniciar seu processo educacional, mais precoce será o desenvolvimento da sua capacidade em aprender e se socializar:

Antigamente, acreditava-se que as pessoas com síndrome de Down nasciam com uma deficiência intelectual severa. Hoje, sabe-se que o desenvolvimento da criança depende fundamentalmente da estimulação precoce, do enriquecimento do ambiente no qual ela está inserida e do incentivo das pessoas que estão à sua volta. Com apoio e investimento na sua formação, os alunos com síndrome de Down, assim como quaisquer outros estudantes, têm capacidade de aprender.⁴⁴

Notamos ainda que tanto a CF/88 quanto a ONU reforçam constantemente sobre a educação inclusiva. O objetivo principal dessa política de educação inclusiva é que todas as escolas devem acolher qualquer indivíduo independente das suas características físicas, intelectuais ou sociais, ou qualquer outra, que possam ser considerados atos discriminatórios por parte das escolas.

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ Organização Movimento Down. “Educação e síndrome de Down”. Disponível em: <<http://www.movimentodown.org.br/sindrome-de-down-na-historia-parte-01/>>. Acesso em: 21 dez. 2017.

Essa política é um marco fundamental para as pessoas com deficiência, uma vez que nesta linha de ação todas as escolas devem acolher estas pessoas desfavorecidas socialmente por sua condição de pessoa com deficiência, principalmente a deficiência intelectual.

O Ministério da Educação e Cultura (MEC) caracteriza a educação inclusiva de pessoas com deficiência intelectual da seguinte maneira:

Na concepção inclusiva, a adaptação ao conteúdo escolar é realizada pelo próprio aluno e testemunha a sua emancipação intelectual. Essa emancipação é consequência do processo de auto regulação da aprendizagem, em que o aluno assimila o novo conhecimento, de acordo com suas possibilidades de incorporá-lo ao que já conhece. Entender este sentido emancipador da adaptação intelectual é sumamente importante para o professor. Aprender é uma ação humana criativa, individual heterogênea e regulada pelo sujeito da aprendizagem, independentemente de sua condição intelectual ser mais ou ser menos privilegiada.⁴⁵

O MEC, do mesmo modo, reitera a importância do convívio das crianças com deficiência intelectual com pessoas de diversas formações, ou seja, com a diversidade. E também adverte sobre a conscientização dos professores como vetores basilares da integração, sem individualizar ou diferenciar, dessas crianças no ambiente escolar.

A ideia do MEC é que no processo de educação as crianças com deficiência intelectual possam interagir com outros alunos e que nessa interação as escolas não podem dar tratamento diferenciado ou que possa ser considerado excludente para as crianças com deficiência.

A educação inclusiva é uma das chaves lógicas para o processo de inclusão, bem como na promoção da diversidade e do respeito às diferenças.

São as diferentes ideias, opiniões, níveis de compreensão que enriquecem o processo escolar e que clareiam o entendimento dos alunos e professores – essa diversidade deriva das formas singulares de nos adaptarmos cognitivamente a um dado conteúdo e da possibilidade de nos expressarmos abertamente sobre ele. Já ensinar é um ato coletivo, no qual o professor disponibiliza a todos alunos sem exceção um mesmo conhecimento. Ao invés de adaptar e individualizar/diferenciar o ensino para alguns, a escola comum precisa recriar suas práticas, mudar suas concepções, rever seu papel, sempre reconhecendo e valorizando as diferenças. As práticas escolares que permitem ao aluno aprender e ter reconhecidos e valorizados os conhecimentos que é capaz de produzir, segundo suas possibilidades, são próprias de um ensino escolar que se distingue pela diversidade de atividades. O professor, na perspectiva da educação inclusiva, não é aquele que ministra um “ensino diversificado”, para alguns, mas aquele que prepara atividades diversas para seus alunos (com e sem deficiência mental) ao trabalhar um mesmo conteúdo curricular. As atividades não são graduadas, para atender

⁴⁵ Ministério da Educação e Cultura. Educação Inclusiva: Atendimento Educacional Especializado para a Deficiência Mental. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12664%3Aeducacao-inclusiva-atendimento-educacional-especializado-para-a-deficiencia-mental&catid=192%3Aasesp-esducacao-especial&Itemid=860>. Acesso em: 17 dez. 2017.

a níveis diferentes de compreensão e estão disponíveis na sala de aula para que seus alunos as escolham livremente, de acordo com o interesse que têm por elas.⁴⁶

A organização Movimento Down também enfatiza que a educação inclusiva no Brasil das pessoas com síndrome de Down, ainda não está funcionando totalmente de maneira satisfatória diante da existência de algumas dificuldades, contudo essa dificuldade, felizmente, não é por conta da discriminação. Mas sim, principalmente, pela falta de profissionais qualificados na formação educacional dessas crianças:

Seguindo os preceitos constitucionais de que toda criança tem direito inalienável à educação, a política na área da educação pública no Brasil nos últimos anos tem sido a inclusão dos estudantes com síndrome de Down e outros tipos de deficiência na rede regular de ensino, com um crescimento significativo do número de matrículas nos últimos anos. No entanto, nem sempre esta inclusão se dá de maneira satisfatória: geralmente faltam recursos humanos e pedagógicos para atender às necessidades educacionais especiais dos alunos. Mas nota-se que esta prática é generalizada e não ocorre por discriminação. A escola pública brasileira tem que melhorar muito, e acreditamos que a prática inclusiva pode contribuir para alcançarmos uma escola de qualidade para todos.⁴⁷

Ademais, referente ao processo de educação inclusiva do Brasil, a organização supracitada afirma que não só as escolas públicas estão adotando políticas para a educação inclusiva, mas também as escolas particulares. Essa atitude é uma obrigação legal, uma vez que diante da força da Lei 7.853/89 a instituição de ensino não pode se recusar a matricular alunos por motivos pertinentes a deficiência. Ainda acrescenta que as escolas particulares também estão enfrentando dificuldades para se adaptar e atender de forma satisfatória as necessidades dos alunos com deficiência ou sem deficiência.⁴⁸

A Organização Movimento Down até informa que em relação aos pais das crianças com deficiência intelectual as barreiras são mais agressivas, pois, muitas vezes, eles ainda têm que pagar para que profissionais acompanhe seus filhos nos horários das aulas. E além disso existem casos mais graves em que as algumas instituições de ensino se recusam a matricular alunos com síndrome de Down alegando a falta de preparo para ensinar estas crianças. Aqui está um dos principais objetivos da Lei 7.853/89 que é impedir que casos como esse explanado acima

⁴⁶ Ministério da Educação e Cultura. Educação Inclusiva: Atendimento Educacional Especializado para a Deficiência Mental. Disponível em:

<http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12664%3Aeducacao-inclusiva-atendimento-educacional-especializado-para-a-deficiencia-mental&catid=192%3Aseesp-esducao-especial&Itemid=860>. Acesso em: 17 nov. 2017.

⁴⁷ Organização Movimento Down. Educação e síndrome de Down. Disponível em:<

<http://www.movimentodown.org.br/sindrome-de-down-na-historia-parte-01>>. Acesso em: 21 dez. 2017.

⁴⁸ Organização Movimento Down. **Educação e síndrome de Down**. Disponível em:<

<http://www.movimentodown.org.br/sindrome-de-down-na-historia-parte-01>>. Acesso em: 21 dez. 2017

continuem ocorrendo, pois que o artigo 8º da Lei 7.853/89 estabelece e classifica como crime a recusa da matrícula de alunos em qualquer escola, seja pública ou particular, por motivos relacionados a qualquer deficiência.

A punição para casos de recusa de alunos com deficiências nas escolas é a multa e até mesmo a prisão do responsável pela instituição que se negou matricular essa pessoa seu quadro de alunos.⁴⁹

Segundo as entidades que lutam pela integração de pessoas com essa deficiência, é necessário os alunos com síndrome estudem com colegas sem deficiência, uma vez que este fato não só favorece a pessoa com deficiência, mas também estimula a convivência das demais pessoas com a diversidade, gerando assim, a aprendizagem de atividades positivas relacionadas à tolerância e o respeito à diversidade.

Sobre a questão da convivência das pessoas com síndrome de Down com demais grupos de pessoas a Organização Movimento Down informa que:

A convivência com crianças de desenvolvimento considerado normal é muito importante para as crianças com síndrome de Down. Os colegas servem como exemplos de comportamentos e de conquistas apropriadas para a sua idade, contribuindo para o seu desenvolvimento social e emocional.⁵⁰

Ou seja, o aprendizado e o desenvolvimento da capacidade de se relacionar das crianças com síndrome de Down dependem, entre outras coisas, de oportunidades de interação com crianças da mesma idade ou de idades diferentes em situações diversas.

O entendimento do MEC também vai de encontro ao da Organização Movimento Down em relação ao fato que é papel do professor promover atividades que influenciem a integração e o respeito às diferenças, tanto individuais quanto em grupo. A escolarização na vida de uma pessoa com Síndrome de Down é um valor inestimável, porque além de transmitir conhecimentos, também é basilar no desenvolvimento psicoafetivo e no processo de socialização. E isso faz toda a diferença no seu processo de inclusão social.

A experiência brasileira na promoção da educação inclusiva para alunos com síndrome de Down é bastante positiva. Essa positividade evidencia que a sociedade está avançando em direção a inclusão. Estão cada vez mais se conscientizando que é nessa convivência da pessoa com síndrome de Down com outras pessoas em uma escola regular e, principalmente, inclusiva,

⁴⁹ Ibidem.

⁵⁰ Organização Movimento Down. **Inclusão de alunos com síndrome de Down no ensino fundamental.** Disponível em: < <http://www.movimentodown.org.br/educacao/inclusao-de-alunos-com-sindrome-de-down-no-ensino-fundamental>. Acesso em: 03 jan. 2018.

que a pessoa com deficiência será estimulada a desenvolver todas as suas capacidades que estão limitadas e assim assegurar o exercício dos princípios consagradas na Carta Magna.

1.4 A PROFISSIONALIZAÇÃO DA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN

Outro ponto relevante na vida de uma pessoa com síndrome de Down é seu processo de formação profissional, porque essa formação também é responsável por proporcionar o desenvolvimento e capacidade intelectual e, não apenas em benefício próprio, mas também em benefício da produção econômica sociedade.

Segundo dados do IBGE, dentre os 24,5 milhões de brasileiros que possuem algum tipo de deficiência, 7,8 milhões deles estão empregados, muitos em empregos com baixa remuneração e que exigem pouca qualificação⁵¹.

A inclusão profissional da pessoa com deficiência é um direito constitucional que dispõe que deve ser garantido o acesso em curso de formação e capacitação para este grupo de trabalhadores

Esse tipo de inclusão também promove estímulos positivos na pessoa com a referida síndrome, evitando assim que ela tenha seu desenvolvimento estagnado. E nesse sentido José Salomão alerta:

A ausência de estímulos na síndrome de Down (SD) significa regressão, até mesmo na fase adulta, porque frágeis conexões neuronais podem diminuir por falta de estimulação; o trabalho realizado, desde os primeiros anos de vida, pode ser perdido se o jovem não tiver atividades ou programas de manutenção que favoreçam o desenvolvimento das aprendizagens adquiridas.⁵²

Estudos mostram que os mecanismos da estimulação são imprescindíveis na da fase infante-juvenil da pessoa com síndrome de Down, pois nesta fase o progresso do seu desenvolvimento intelectual se concretiza com mais agilidade.

No Brasil temos a Lei de Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000 e Decreto nº 5.598/2000), considerados relevantes dispositivos de eficácia na estimulação e qualificação de jovens com síndrome de Down.

O objetivo principal dessas normas é fazer com que as empresas ofereçam vagas de aprendizes para jovens no seu quadro de empregados, sendo que Renata Coelho faz uma observação interessante sobre a Lei de Aprendizagem:

⁵¹ IBGE. Pesquisa referente ao ano de 2010. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 16 jul. 2017.

⁵² SCHWARTZMAN, José Salomão. **Síndrome de Down**. 2 ed. São Paulo: Mackenzie e Memnon Edições Científicas, 2003.

[...] a Lei de Aprendizagem, que modificou a CLT, obriga empresas a manterem cotas de aprendizes entre seus empregados, o que pode ser uma via eficaz de qualificar pessoas com deficiência e integrá-las à organização do trabalho e contratá-las, posteriormente, em definitivo. Tanto assim que para as pessoas com deficiência a Lei de Aprendizagem veio regulamentada com dispositivos específicos ampliando a idade apta ao contrato como aprendiz e retirando restrições de prazos limites para contratação de pessoas com deficiência.⁵³

A referida autora ainda acrescenta:

Em alguns setores as empresas contribuem com órgãos do Sistema “S” como SESC, SESI e SENAI e, portanto, podem e devem exigir cursos de capacitação e qualificação para trabalhadores e empregados com deficiência ingressarem em seus quadros.⁵⁴

A lei de Cotas para empresas privadas, reconhecidamente com a Lei Brasileira da Inclusão, que será abordada em capítulo posterior, também é um grande avanço histórico e social para as pessoas com deficiência.

No entanto a referida lei só dispõe sobre porcentagens e quantitativos, mas não fala sobre o grau de qualificação profissional dessas pessoas. Esse fato acaba deixando as empresas contratantes num grande dilema de como contratar pessoas sem formação profissional para exercer as atividades da empresa.

Pensando nesse dilema existem no Brasil diversas instituições voltadas à formação profissional das pessoas com deficiência. Em Salvador podemos citar três grandes instituições que oferecem cursos profissionalizantes:

- a) SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) – oferece cursos profissionalizantes para pessoas com deficiência. Em relação às pessoas com deficiência intelectual a instituição tem o Programa Educação para o Trabalho – Trampolim, que oferece formação básica profissional a jovens e adultos com este tipo de deficiência;⁵⁵
- b) CEEBA (Centro de Educação Especial da Bahia) - projeto do Governo Estadual, que oferta cursos para alunos com deficiência intelectual, com faixa etária a partir dos 18 anos.⁵⁶

⁵³ COELHO, Renata. “Do direito ao trabalho”. In: SETUBAL, Joyce Marquezim; FAYAN, Regiane Alves Costa (Orgs.). **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Comentada**. Campinas: Fundação FEAC, 2016, p.116.

⁵⁴ Ibidem, p.117.

⁵⁵ SENAC. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial. Disponível em: <<http://www.ba.senac.br/>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

⁵⁶ CEEBA. Centro de Educação Especial da Bahia. Disponível em: <<http://escolas.educacao.ba.gov.br/node/12979>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

- c) APAE – realiza cursos profissionalizantes através do Centro de Formação e Acompanhamento Profissional – CEFAP e, de acordo com a instituição, capacita 400 jovens, com faixa etária de 18 a 29 anos durante um período de dois anos.⁵⁷

A APAE é um excelente exemplo quando nos referimos que Estado e sociedade civil devem caminhar juntos na busca pela inclusão das pessoas com deficiência intelectual. Instituições como a APAE é o resultado concreto da luta em favor das pessoas com síndrome de Down, pois conseguem perceber que essas pessoas têm potencial para desenvolver suas habilidades e, além disso, tem potencial para conseguirem um emprego se sua educação profissional for bem planejada e ensinada.

Essas instituições possibilitam o desenvolvimento laboral das pessoas com deficiência intelectual, neste caso específico, das pessoas com Síndrome de Down visando promover o ingresso dessas no mercado de trabalho. Bem como, também possibilitam que as empresas possam contratar mão de obra capacitada e, ao mesmo tempo, de cumprir à exigência da Lei de Cotas.

Ou seja, podemos verificar que há sim possibilidade de capacitar a pessoa com síndrome de Down para realizar atividades laborais. É preciso que a sociedade e o Estado invistam em mais instituições profissionalizantes para esta categoria de deficiência e acreditem que as pessoas com síndrome de Down tendem a ser produtivas e, assim, favorecer a inserção destas no mundo do trabalho.

Muitas empresas, atualmente, no Brasil estão levantando a bandeira em favor da contratação das pessoas com síndrome de Down através do contrato de aprendizagem. Esse fato é de suma importância na luta pela inclusão e empregabilidade dessas pessoas, pois é uma eficaz ferramenta que proporciona educação profissionalizante às pessoas com síndrome de Down.

⁵⁷ APAE. Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais. Disponível em: <<http://www.apaesalvador.org.br/educa%C3%A7%C3%A3o/educa%C3%A7%C3%A3o-profissional/>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

2 A LEGISLAÇÃO NA PROMOÇÃO DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

As normas protetivas para as pessoas com deficiência são para todas as categorias de deficiência previstas na lei, sendo que não existe uma lei específica para a pessoa com síndrome de Down.

Este capítulo se propõe a realizar uma breve abordagem da previsão legal da proteção para todas as categorias de deficiência, principalmente no campo do Direito do Trabalho, já que é mister que tenhamos uma compreensão da garantia e promoção da proteção da pessoa com deficiência por meio de uma análise normativa, tanto no âmbito nacional quanto no internacional. É o que veremos nos itens subsequentes.

2.1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal como lei maior de uma nação traz os princípios basilares para o Estado Democrático. Sendo seu objetivo primordial conduzir todos os cidadãos com oportunidades iguais e que assim possam garantir seus direitos e cumprir seus deveres.

No que tange a pessoa com deficiência e, no caso específico da pessoa com síndrome de Down, a formulação de leis para a inclusão desses na sociedade deve inspirar na consciência da sociedade civil que essas pessoas são iguais aos outros e que, inclusive, têm potencial para contribuir com o crescimento da sociedade, pois trata-se de fatores intrinsecamente ligados ao crescimento de qualquer País.

A Constituição Federal em seu art.24 prevê que todos os entes da Federação Brasileira estão envolvidos no propósito de legislar a favor da inclusão social das pessoas com deficiência.

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

[...]

XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência.⁵⁸

A Carta Magna logo no Título I expressa sobre os princípios fundamentais que constitui o Estado Democrático de Direito. Desses fundamentos, no art. 1º, já podemos inferir o quanto eles irão nortear todo o escopo do texto da lei maior, bem como, no que se refere as pessoas

⁵⁸ SENADO. Atividade Legislativa: Constituição Federal (Texto promulgado em 05 de outubro de 1988). Disponível em: <http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/art_24.asp>. Acesso em: 08 nov. 2017.

com deficiência, o princípio da cidadania e da dignidade da pessoa humana. Constatamos aqui que diante a igualdade, valor constitucional perante a lei, nenhum indivíduo, independentemente de sua condição, sofrerá qualquer tipo de discriminação.

Nesse mesmo sentido Maria Aparecida Gugel afirma:

A incessante busca pela justiça social coloca a sociedade frente aos fenômenos do preconceito, discriminação, intolerância e xenofobia. A discriminação é a prática latente do preconceito [...] motivada por interesses em manter privilégios, superando o valor fundamental da dignidade da pessoa humana.⁵⁹

Tanto no art.3º quando fala nos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, quanto no art.5º é perceptível a necessidade de tornar norma fundamental o combate à discriminação, uma das maiores barreiras enfrentada na sociedade pelas pessoas com deficiência.

Gugel faz uma observação importante referente a dicotomia entre o art. 1º e o 5º da CF/88, onde, respectivamente, o primeiro traz o fundamento principiológico da igualdade perante a lei e o outro o traz o tratamento diferenciado que a lei maior confere as pessoas com deficiência. A autora nos diz que é preciso “compreender essa dicotomia [...] é fundamental para a eficácia e aplicabilidade das normas constitucionais que lhe são conferidas às pessoas com deficiência”.⁶⁰

Sendo que é no art. 7º que a CF/88 fala, especificamente, sobre a discriminação contra pessoas com deficiência.

No que tange a proteção e garantias constitucionais relacionados à saúde desse grupo de pessoas os arts. 23 e 196 da lei maior expressam que:

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

[...]

II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

[...]

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.⁶¹

⁵⁹ GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o direito ao concurso Público**: Reserva de cargos e empregos públicos. Goiás: Associação Brasileira de Editoras Universitárias, Editora da UCG, 2006, p.54.

⁶⁰ Ibidem, p.45.

⁶¹ SENADO. Atividade Legislativa: Constituição Federal (Texto promulgado em 05 de outubro de 1988). Disponível em: <http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/art_23_e_196.asp>. Acesso em: 08 nov. 2017.

Verificamos que nos artigos supracitados é dever do Estado, como um todo, garantir as pessoas com deficiência saúde, educação e prevenção, ou seja, as medidas para efetivar essas garantias não são apenas da pessoa com deficiência e sim de todo o Estado Democrático.

No âmbito da educação o princípio do art. 23 é reiterado no art. 208:

Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:
[...]

III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino.⁶²

E no art. 227 a CF nos diz que o dever no tema relacionado a criação de programas de prevenção e atendimento especializado, incluindo a educação, para essas pessoas é dever não só do Estado, mas de toda sociedade civil:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

[...]

§ 1º [...] II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.⁶³

Em relação aos princípios constitucionais trabalhistas pertinentes às pessoas com deficiência a Carta Magna prevê no seu art.5º que “todos são iguais perante a lei, sem distinção”. Porém é no art.7º, inciso XXXI, considerado uma cláusula pétrea, que está incisivamente proibido “qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão” do trabalhador com deficiência.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.⁶⁴

⁶² SENADO. Atividade Legislativa: Constituição Federal (Texto promulgado em 05 de outubro de 1988). Disponível em: <http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/art_23_e_196.asp>. Acesso em: 08 nov. 2017.

⁶³ Ibidem.

⁶⁴ Ibidem.

O referido artigo está no tópico dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, sendo que o alvo do mesmo é dar continuidade à ordem constitucional de não discriminar e assim preservar o princípio da igualdade.

No art. 37, inciso VIII a CF/88 dispõe sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência na Administração Pública e que, como será verificado mais adiante, será estendido para as empresas privadas por meio da lei nº 8.213/91. Sendo que o artigo 37, I que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.⁶⁵

A Constituição Federal de 1988 é enfática na garantia dos direitos sociais das pessoas com deficiência. Ou seja, no âmbito da educação, saúde, trabalho, moradia, previdência, lazer, proteção e assistência social.

A regra que fica explícita é, indubitavelmente, a de promover a inclusão das pessoas com deficiência e assim equilibrar as desvantagens encontradas na sociedade por essas pessoas, seja na área educacional ou do trabalho, por exemplos. É nesse contexto que a Carta Magna abriu espaço para o legislador elaborar as normas infraconstitucionais brasileiras em favor da proteção e promoção da inclusão das pessoas com deficiência.

2.2 CONVENÇÃO DA ONU SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Conforme já explanado, foi em 2008 que o Brasil ratificou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, bem como seu Protocolo Facultativo. Neste momento o referido documento tem eficácia plena de norma constitucional, com a finalidade de valorização da dignidade da pessoa humana, de inclusão e proteção das pessoas com deficiência para a criação de uma sociedade justa e solidária.

Na referida Convenção consta que seu propósito é dar efetividade ao “exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, promover o respeito pela sua dignidade inerente” e motivar os princípios gerais que norteiam:

- a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas; b) A não discriminação; c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da

⁶⁵ SENADO. Atividade Legislativa: Constituição Federal (Texto promulgado em 05 de outubro de 1988). Disponível em: <http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/art_23_e_196.asp>. Acesso em: 08 nov. 2017..

humanidade; e) A igualdade de oportunidades; f) A acessibilidade; g) A igualdade entre o homem e a mulher; h) O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade.
66

Feminella e Lopes afirmam que o contexto da referida Convenção é a “celebração da dignidade humana” e a “consolidação da consolidação de um novo paradigma sobre pessoas com deficiência: construído com participação social e negociação intensa entre os governos” e acrescenta:

A contribuição da Convenção é representada pelo modelo social de direitos humanos que propõe que o ambiente é o responsável pela situação de deficiência da pessoa, sendo que as barreiras arquitetônicas, de comunicação e atitudinais existentes é que impedem a sua plena inclusão social, razão pela qual devem ser removidas. O novo modelo social determina que a deficiência não está na pessoa como um problema a ser curado, e sim na sociedade, que pode, por meio das barreiras que são impostas às pessoas, agravar uma determinada limitação funcional.⁶⁷

Conforme já verificado o maior problema para a inclusão das pessoas com deficiência é a discriminação que esta incutida na sociedade e é com este propósito que a Convenção da ONU traz a previsão legal para promover a proteção e a acessibilidade social dessas pessoas.

Assim como na Constituição Federal do Brasil a Convenção também se detém na previsão de direitos sociais, como por exemplo, educação, trabalho, saúde e converge para a dinâmica evolução do princípio da igualdade, principalmente igualdade de oportunidades e de tratamento.

Como já foi explanado sobre os direitos a educação e à saúde, falaremos neste tópico especificamente sobre o direito ao trabalho, uma vez que este é o principal direito social objeto deste estudo monográfico.

No que diz respeito ao direito ao trabalho este aparece na Convenção dos direitos das pessoas com deficiência da ONU no art. 27, intitulado de trabalho e emprego e traz a previsão que como os Estados Partes reconhecem o direito ao trabalho das pessoas com deficiências e que essas pessoas merecem ter oportunidades.

Essas oportunidades são entendidas como ter condições de se manter no emprego exercendo sua autonomia; de ter um ambiente de trabalho acolhedor, acessível e inclusivo. O

⁶⁶ BRASIL. Convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/publicacoes/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 03 jan. 2018.

⁶⁷ FEMINELLA, Anna Paula; LOPES, Laís de Figueiredo. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Campinas: Fundação FEAC, 2016.

referido artigo de lei ainda acrescenta que os Estados também promoverão a proteção daqueles trabalhadores que adquiriram deficiência no emprego⁶⁸.

A Convenção dos direitos das pessoas com deficiência da ONU a partir daí elenca medidas importantes para promover a realização do direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Ao elencar essas medidas a ONU inicia com a maior barreira contra a inclusão das pessoas com deficiência: a discriminação. O órgão internacional proíbe expressamente a discriminação procedente do preconceito em razão da deficiência.

De acordo com Maria Aparecida Gugel⁶⁹ no âmbito do trabalho e emprego, do art. 27, a Convenção destaca dois dos seus princípios mais basilares que é o “o da não discriminação e o da igualdade de oportunidades.” Sendo que, segundo a autora é a partir desses princípios que serão adotadas as medidas para alcançar a igualdade real das pessoas com deficiência.

É interessante notar que dentre as medidas, que apesar de todas serem de muita importância na garantia dos direitos humanos, uma se destaca no que se refere ao contrato de aprendizagem. Refiro-me à medida protetiva em que possibilita às pessoas com deficiência o acesso a programas de orientação e profissional e de treinamento profissional e continuado. Sendo esse, exatamente, o objetivo do contrato de aprendizagem previsto no ordenamento jurídico brasileiro e que, atualmente, tem se tornado um grande aliado não só na inclusão de pessoas com síndrome de Down, como também facilitado para as empresas recrutarem pessoas com síndrome de Down. O contrato de aprendizagem facilita à empresa tanto a cumprirem o dever legal da função social como também a criarem uma imagem positiva internamente e externamente.

Outra medida que é interessante abordar é quando a ONU estabelece que é preciso assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho ela quer seja promovido um ambiente não deficiente, porque o ambiente muitas das vezes é o que causa dificuldades para a pessoas com deficiência se adaptar e, conseqüentemente, se integrar no mundo laboral.

Vale notabilizar também que no artigo 27.1, letras g e h a que a CDPD da ONU ⁷⁰ determina o emprego de pessoas com deficiência tanto no setor público quanto no setor privado.

⁶⁸ BRASIL. Convenção sobre os direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/publicacoes/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 03 jan. 2018.

⁶⁹ GUGEL, Maria Aparecida (Org); MACIERA, Waldir; RIBEIRO, Lauro. **Deficiência no Brasil**: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência. Florianópolis, Editora Obra Jurídica, 2007.

⁷⁰ BRASIL. Convenção sobre os direitos da Pessoa com Deficiência . Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/publicacoes/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 21 dez. 2018.

Para Maria Aparecida Gugel esses setores, inclusive, podem “tanto incluir políticas e medidas próprias, incluídos os incentivos e outras medidas”.⁷¹

Isto posto, é fundamental compreendermos que o propósito do art. 27 da CDPD além do combate à discriminação e à igualdade de oportunidades, é também, conforme corrobora Gugel “à possibilidade de a pessoa com deficiência manter-se com um trabalho da sua livre escolha e aceito no mundo do trabalho, em ambiente inclusivo e acessível.”⁷²

Esta normativa internacional expressa sua preocupação em contribuir com a elaboração de leis de caráter protetivo e a empregabilidade das pessoas com deficiência, através da adoção de medidas adequadas para fazer com que essas pessoas sejam não só inseridas no mercado de trabalho, mas também mantidas em um ambiente profissional em que se sintam acolhidas e úteis.

2.3 LEI nº 8. 213/1991 – LEI DE COTAS DO SETOR PRIVADO

A Lei nº 8. 213/1991, também denominada lei de cotas para pessoas com deficiência na esfera das empresas privadas é uma das maiores conquistas das pessoas com deficiência. Pois, como se sabe, essas pessoas carregam o peso da exclusão, uma vez que nunca tiveram chances de acesso ao trabalho subordinado.

A referida lei estabelece que as empresas que tenham em seu quadro de contratação 100 ou mais faixas de percentuais para que se preencham com contratações de pessoas com deficiência. É no art. 93 que a referida lei situa os seguintes percentuais:

Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- até 200 Funcionários..... 2%
- de 201 a 500 funcionários..... 3%
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%
- de 1001 em diante funcionários... 5%⁷³

O legislador ao elaborar a Lei de Cotas para pessoas com deficiência implanta uma lei de ações afirmativas para esse grupo de pessoas, visto que fica evidente a preocupação social

⁷¹ GUGEL, Maria Aparecida (Org); MACIERA, Waldir; RIBEIRO, Lauro. **Deficiência no Brasil**: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência. Florianópolis, Editora Obra Jurídica, 2007.

⁷² GUGEL, Maria Aparecida (Org); MACIERA, Waldir; RIBEIRO, Lauro. **Deficiência no Brasil**: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência. Florianópolis, Editora Obra Jurídica, 2007.

⁷³ BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 03 jan. 2018.

do operador do direito com estes indivíduos severamente fragilizados pela discriminação. Sobre o assunto a autora Kátia Regina Cezar explica que:

Além da Convenção da ONU, a proteção à inclusão laboral das pessoas com deficiência é garantida também pela ocorrência no Brasil de ação afirmativa específica: o Sistema de Cotas Legais, traduzido pelo art. 93, caput, da Lei n. 8.213/ 1991.⁷⁴

O ordenamento jurídico brasileiro dispor do sistema de cotas em outras leis, como por exemplo, a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, é importante salientar que o objetivo primordial desse estudo se desenvolve no setor privado. No entanto, é mister citar o modelo de ação afirmativa, que é a compensação por meio de políticas públicas ou privadas da discriminação sofrida pelas pessoas com deficiência, previsto na CF/88 e na Lei nº 8.112/90. Esse modelo de ação afirmativa de reservar as vagas para estas pessoas nos concursos públicos tem previsão tanto no art. 37, VIII, da Constituição da República; quanto na Lei nº 8.112/90, art. 5º, §2º.

Mas, como explanado anteriormente, o foco principal a ser estudo neste item é a lei 8.213/1991, devido ao fato que esta impõe que as empresas privadas, com mais de 100 empregados e a partir daí com a proporcionalidade do número de empregados, reservem vagas para pessoas com deficiência. O percentual exigido pela lei é de no mínimo 2% e máximo de 5% que as empresas reservem de suas vagas.

O entendimento da autora Gláucia Lopes é que a “opção pelo sistema é acertada, porquanto decorre da constatação de falta de acesso e permanência da pessoa com deficiência, em igualdade de condições com os demais trabalhadores, aos cargos e empregos públicos e aos postos de trabalho nas empresas privadas.”⁷⁵

Esse sistema de cotas é uma maneira efetiva de proporcionar à inclusão as pessoas com deficiência, diante de estarem em desvantagem com os demais candidatos ao emprego, ou seja, é uma forma de amenizar as distorções, oriundas da discriminação social, que essas pessoas carregam.

A implementação da Lei de Cotas no Brasil é uma resposta do Direito do Trabalho para as circunstâncias da desigualdade, além do que é preciso mostrar que o trabalhador como ser humano digno, não pode ser visto apenas pelo prisma do rendimento produtivo. Então o sistema

⁷⁴ CEZAR, Katia Regina. **As pessoas com deficiência intelectual e o direito à inclusão no trabalho – a efetividade da lei de cotas**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

⁷⁵ LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTR, 2005.

de cotas, indiscutivelmente, é para assegurar as pessoas com deficiência, que historicamente, foram considerados incapazes, tenham oportunidades de inclusão no mundo laboral.

A Lopes atribui que o sistema de cotas consiste em:

[...] mecanismo compensatório utilizado para inserção de determinados grupos sociais, facilitando o exercício dos direitos ao trabalho, à educação, à saúde, ao esporte, etc. É uma forma de ação afirmativa com o intuito de tentar promover a igualdade e o equilíbrio de oportunidades entre os diversos grupos sociais.⁷⁶

As empresas precisam compreender que além de reservar as vagas para pessoas com deficiência, também devem alocá-las em cargos dignos e justos. E assim para que essas pessoas possam, de fato, não só vencer as barreiras da contratação, como também a incorporação da pessoa com deficiência no sistema produtivo e contribuir para o resultado econômico-financeiro da empresa.

2.4 LEI nº 13.146/2015 – ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O Estatuto da Pessoa com Deficiência é também conhecido como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e é um importante instrumento jurídico na sustentação de todos os direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988 e dos princípios de inclusão da atual Convenção da ONU.

A Lei 13.146/2015 é uma conquista dos movimentos das pessoas com deficiência, uma vez que este grupo necessitava de uma normatização específica para garantir a proteção e a efetivação dos seus direitos nas relações entre desiguais.

Sobre o novo marco legal para as pessoas com deficiência as autoras Anna Paula Feminella e Laís de Figueiredo Lopes comentam:

Dez anos depois da pactuação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) e do seu Protocolo Facultativo, adotados pela 61ª sessão da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em 2006, entra em vigor a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) - Lei nº 13.146/2015. [...]. Organiza, em uma única lei nacional, como um verdadeiro marco regulatório para as pessoas com deficiência, direitos e deveres que estavam dispersos em outras leis, decretos e portarias, regulamentando limites e condições e atribuindo responsabilidades para cada ator na consolidação da sociedade inclusiva.⁷⁷

⁷⁶ LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTR, 2005.

⁷⁷ FEMINELLA, Anna Paula; LOPES, Laís de Figueiredo. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Campinas: Fundação FEAC, 2016.

Apesar da referida lei possuir 127 artigos, sendo todos de grande relevância na proteção desse segmento de pessoas discriminadas, o foco desse item será apenas analisar como a referida lei dá o tratamento à inclusão laboral das pessoas com deficiência. Especificamente os arts. 34 até o 38 da Lei Brasileira de Inclusão.

O art.34 dispõe:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.⁷⁸

Podemos verificar que o artigo supracitado repete o mesmo conteúdo do artigo 27 da Convenção da ONU, pois, como já afirmado a Lei Brasileira de Inclusão vem para compilar as legislações esparsas e dar mais força às estas normas já existentes.

Para Coelho (2016) a LBI coloca o direito do trabalho “em posição de destaque e superior importância”⁷⁹, uma vez que está no capítulo dos Direitos Fundamentais, juntamente com direitos como a vida e a saúde, por exemplos.

A autora mencionada ainda complementa que há uma intenção no sentido de que aos dispositivos da LBI foram elaborados no sentido de serem direcionados para o capítulo da referida norma que dispõe sobre o trabalho. Assim, podemos inferir o quanto o trabalho é importante e fundamental na inclusão das pessoas com deficiência. Coelha aborda o seguinte:

[...] nos dispositivos seguintes a norma geral vai sendo desmembrada para, aí sim, direcionar Capítulo da LBI para o trabalho pago, remunerado, prestado a

⁷⁸ BRASIL. Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015.

Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L13146/2015cons.htm>. Acesso em: 03 jan. 2018.

⁷⁹ COELHO, Renata. “Do direito ao trabalho”. In: SETUBAL, Joyce Marquezin; FAYAN, Regiane Alves Costa (Orgs.). **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Comentada**. Campinas: Fundação FEAC, 2016, p.92.

outrem com alguma subordinação jurídica, aquele que mantém a subsistência e o acesso a outros direitos fundamentais, ou seja, aquele em que a pessoa com deficiência concorre com outras pessoas a uma colocação, vaga, emprego, serviço ou função. Trata do que alguns sociólogos, filósofos, economistas e juristas denominam trabalho produtivo.⁸⁰

Percebemos muito na legislação pertinente a pessoa com deficiência a importância de não só apenas dar a oportunidade de emprego, mas também a importância de proporcionar um ambiente acessível e inclusivo. Na LBI a conceituação desses dois termos encontra-se no art. 3º, uma vez “que a LBI já deixa nítido não ser preciso contemplar apenas a entrada no mercado de trabalho, o acesso a um trabalho como também as condições para sua manutenção, na linha do art. 1º, item 3, da Convenção 111 da OIT.”⁸¹

Quando a lei fala na acessibilidade dessas pessoas no ambiente de trabalho, inferimos que, conforme discutido no capítulo 2, a deficiência não é a pessoa e tão pouco está nela, mas sim está nas barreiras impostas pela sociedade. Ou seja, é uma dificuldade encontrada na “[...] relação entre a pessoa e o meio, na interação da pessoa com deficiência e a sociedade em que se encontra, nas barreiras existentes e que precisam ser rompidas ou minimizadas [...]”⁸²

A Lei Brasileira de Inclusão é uma consagração dos direitos às pessoas com deficiência, bem como um arcabouço protetivo no que se refere ao trabalho, pois que, este sendo o um direito fundamental de elevada relevância à vida.

⁸⁰ Ibidem, p.93.

⁸¹ COELHO, Renata. “Do direito ao trabalho”. In: SETUBAL, Joyce Marquizein; FAYAN, Regiane Alves Costa (Orgs.). **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Comentada**. Campinas: Fundação FEAC, 2016, p.92.

⁸² Ibidem.

3 A FUNÇÃO SOCIAL E A O TRABALHO DAS PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN

Podemos entender empresa como organização de pessoas e bens com o objetivo de realizar uma determinada atividade econômica, com a finalidade de atingir o lucro.

O estudo do Direito ensina que a propriedade deve cumprir sua função social e, nesse mesmo sentido, a empresa como instrumento de gerar riqueza econômica, também deve primar pelo cumprimento da sua função social na sociedade.

Evaristo Morais Filho⁸³ nos ensina que “a empresa é a verdadeira célula de produção econômica e profissional” e, portanto, esta deve também está disposta a ajudar garantir os deveres sociais perseguidos num Estado Democrático de Direito.

Assim sendo, pergunta-se: o que vem a ser o instituto da função social da empresa? Qual o seu conceito e previsão legal? Função Social e Responsabilidade Social é a mesma coisa? Como a função social da empresa pode ser um instrumento de efetivação da inclusão de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho?

São estes questionamentos que serão verificados nos tópicos a seguir, principalmente, no que se refere ao fato da função social ser um instrumento de dever legal para as pessoas com síndrome de Down alcançarem a contratação no mercado laboral.

3.1 CONCEITO E PREVISÃO LEGAL

Para discutir sobre a função social da empresa e esclarecer seu conceito básico é necessário, preliminarmente, falar sobre o princípio da função social da propriedade privada, do qual a primeira deriva, conforme Grau explica:

[...] incidindo pronunciadamente sobre a propriedade dos bens de produção, é que se realiza a função social da propriedade. Por isso se expressa, em regra, já que os bens de produção são postos em dinamismo, no capitalismo, em regime de empresa, como função social da empresa.⁸⁴

Com a afirmação do autor que o dinamismo dos bens de produção, e como o proprietário desses bens dá retorno benéfico por meio da atividade empresarial a sociedade em que essa atividade é exercida. Esse retorno benéfico é a expressão da função social da empresa, onde o proprietário contribui positivamente com o desenvolvimento da sociedade.

⁸³ MORAES FILHO, Evaristo de. **Sucessão nas obrigações e a teoria da empresa**. Rio de Janeiro: Forense, 1986.

⁸⁴ GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**. 10ª ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

A Constituição Federal traz em seu conteúdo o princípio do Estado Democrático de Direito e, assim, dispõe de dispositivos para a garantia dos direitos fundamentais dos cidadãos, dentre eles o princípio da propriedade privada e sua função social, exatamente, no art. 170, inciso III, da CF/88.

O substantivo função vem do latim *functio*⁸⁵, tendo como significado a obrigação em cumprir algo ou uma tarefa a desempenhar.

Para Comparato⁸⁶, do ponto de vista do Direito, o termo função designa a finalidade legal de um instituto jurídico que possui um valor de bem comum por meio de uma série de atos unificados em prol dos interesses da coletividade.

Com base nos requisitos necessários que a CF/88 fixa para que a propriedade atenda sua função social, podemos inferir que a função da propriedade privada é o dever do proprietário na utilização adequada dos seus bens em proveito da sociedade. Dessa maneira, verificamos uma atuação do Estado no sentido de se preocupar com o bem-estar social ao exigir do proprietário o cumprimento da função social. No exercício da função social o proprietário favorece o bem-estar social não apenas para si, mas também em benefício do interesse social.

Nesse contexto afastam-se as possibilidades para o uso abusivo da propriedade privada à causa de que esta deve ter sua utilização vinculada aos interesses da sociedade.

Esse mesmo entendimento é desdobrado quando se refere à atividade empresarial, uma vez que o Direito reconhece que a empresa, na realização da atividade empresarial, deve estar atenta aos interesses da comunidade em que atua e que estes anseios sociais devem ser respeitados e atendidos,

Gonçalves⁸⁷ adverte que “não há uma definição consensual sobre conceito de função social da empresa, porém é um valor perseguido pelo ordenamento jurídico brasileiro e está relacionada à observância legal de alguns deveres sociais por parte da empresa”. E acrescenta que a função social, diferentemente do conceito de responsabilidade social “decorre da observância legal de alguns deveres por parte da empresa”.⁸⁸ Principalmente no que tange aos interesses da comunidade em que exerce suas atividades.

⁸⁵ "Função". In: Dicionário Priberam da Língua Portuguesa. Disponível em: <https://www.priberam.pt/dlpo/fun%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 08 fev. 2018.

⁸⁶ COMPARATO, Fábio Konder. “Estado, Empresa e Função Social”. *Revista dos Tribunais*. RT 732/1996. Disponível em: <<https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/Comparato.pdf>>. Págs. 30-46. Acesso em: 10 fev. 2018.

⁸⁷ GONÇALVES, Brenda Gerken Almada de Abreu. O papel da empresa na inclusão das pessoas com deficiência. Nova Lima: Faculdade de Direito Milton Campos / FDMC, 2011.

⁸⁸ *Ibidem*.

O instituto da função social da empresa não está expresso na Constituição Federal, mas aparece na Lei n. 6.404/11, de 1976, denominada Lei das Sociedades por Ações, nos arts. 116, parágrafo único, e 154, com os seguintes textos:

Art. 116. Entende-se por acionista controlador a pessoa, natural ou jurídica, ou o grupo de pessoas vinculadas por acordo de voto, ou sob controle comum, que:

[...]

Parágrafo único. O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender

[...]

Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa.⁸⁹

A interpretação que se tem do art. 116, parágrafo único, é que a empresa, no exercício da sua atividade empresarial, não deve atender apenas os interesses dos indivíduos que contribuem diretamente com os objetivos da organização. É nessa interpretação do dispositivo supracitado que podemos inferir o conceito de função social da empresa como retribuição em forma de benefícios para toda a sociedade.

A função social da empresa também é anunciada na Lei de Falências e Recuperação de Empresas, Lei nº 11.101 de 2005. Aqui a intenção do legislador é trazer para o ordenamento jurídico brasileiro um instrumento jurídico que permita a empresa a atender sua função social. O entendimento de Gonçalves é bastante pertinente quando diz que:

Todavia, em que pese a popularidade do tema nos dias atuais e a existência de alguns dispositivos legais tratando da função social, ainda não existe uma definição satisfatória do que realmente vem a ser essa expressão tão utilizada pela doutrina, bem como pela jurisprudência, o que dá margem a interpretações variadas e, até mesmo, incoerentes entre si.⁹⁰

O autor Fabio Konder Comparato na sua obra Estado, Empresa e Função Social relata sobre a função social da empresa:

[...] função social da empresa é valor e não norma jurídica, pois, como vastamente fora demonstrado anteriormente, em termos jurídicos há uma função social a ser cumprida pela empresa, quais sejam, respeitar os direitos trabalhistas, as regras ambientais, o direito do consumidor, respeitar as regras da concorrência, ou seja, todas razões atreladas a normas jurídicas diversas (CLT, CDC, etc), porém fora destes ordenamentos

⁸⁹ BRASIL. *Lei n. 6404*, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6404compilada.htm>. Acesso em: 20 dez. 2017.

⁹⁰ GONÇALVES, Brenda Gerken Almada de Abreu. O papel da empresa na inclusão das pessoas com deficiência. Nova Lima: Faculdade de Direito Milton Campos / FDMC, 2011.

inexiste quaisquer sanções a serem aplicadas ao empresário que não cumpre com a função social da empresa.⁹¹

Para Waldirio Bulgarelli, mencionado por Brenda Gonçalves, “a função social da empresa é o respeito aos direitos e interesses dos que se situam em torno da empresa, incluindo trabalhadores, consumidores e comunidade”.⁹²

Apesar de constatar-se que não há não ter uma definição jurídica do instituto da função social da empresa, podemos inferir, sob a ótica dos autores citados, que a função social da empresa é quando esta não visa somente o seu principal fim que é a obtenção de lucro, mas também, cumpre o papel de uma empresa cidadã, ao contribuir para satisfazer os interesses sociais.

O que gira em torno do entendimento da função social da empresa é a ideia de que as empresas, diante do dever legal imposto pelo Estado, têm um compromisso com a sociedade. Por exemplo, a contratação de pessoas com Síndrome de Down demonstra o efetivo cumprimento do seu papel social como uma empresa cidadã, uma vez que confirma que além de ser inclusiva é também comprometida para minimizar as barreiras discriminatórias sofridas pelas pessoas com síndrome de Down.

Isto é, a empresa quando cumpre sua função social ela não está visando apenas a satisfação dos seus interesses particulares, mas sim conciliando seus interesses com a satisfação dos interesses da comunidade em que está inserida. É a obrigação do empresário, proprietário da atividade empresarial, dando retornos benéficos para o desenvolvimento da sociedade.

3.2 FUNÇÃO SOCIAL E RESPONSABILIDADE SOCIAL: CONCEITOS QUE SE CONFUNDEM

Sabemos que os direitos fundamentais devem ser garantidos primeiramente pelo Estado. Entretanto, diante de dimensão tantas de mazelas sociais, a atuação do Estado não é suficiente e, dessa maneira, também transfere para a esfera privada o dever de ajudar na promoção do desenvolvimento da sociedade.

Assim sendo, a pergunta que paira é: Função social da empresa e responsabilidade social da empresa é a mesma coisa?

⁹¹ COMPARATO, Fábio Konder. “Estado, Empresa e Função Social”. *Revista dos Tribunais*. RT 732/1996. Disponível em: <<https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/Comparato.pdf>>. Págs. 30-46. Acesso em: 10 fev. 2018.

⁹² GONÇALVES, Brenda Gerken Almada de Abreu. O papel da empresa na inclusão das pessoas com deficiência. Nova Lima: Faculdade de Direito Milton Campos / FDMC, 2011.

O Estado ao incumbir deveres e obrigações às empresas, ele acaba se tornando o regulamentador da realização tanto da responsabilidade social quanto da função social, que muitas vezes, acabam confundindo esses dois institutos, porém eles não possuem o mesmo significado.

O objetivo do próximo item é tentar esclarecer que a função social da empresa é uma obrigação legal que nasce da ideia que a empresa detém potencial e é uma grande fomentadora do impulso econômico da sociedade. E assim sendo, tem um dever legalmente estabelecido em lei para ajudar na promoção dos direitos sociais, juntamente com o Estado.

Conforme já explanado, por mais que a função social da empresa não tenha um fundamento jurídico, o próprio conceito se correlaciona à prática do respeito no exercício das suas atividades naquela comunidade em que atua.

A responsabilidade social da empresa é um comportamento empresarial que não decorre de uma obrigação legal, mas sim de um desejo moral de ser solidária nas dimensões sociais, ambientais e econômicas, obviamente, tendo em vista suas responsabilidades. Conforme está previsto no art. 154, §4º, da Lei n. 6.404/76:

Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa.

[...]

§ 4º O conselho de administração ou a diretoria podem autorizar a prática de atos gratuitos razoáveis em benefício dos empregados ou da comunidade de que participe a empresa, tendo em vista suas responsabilidades sociais.⁹³

Através da análise do termo “atos gratuitos” dispositivo legal supracitado podemos inferir que a responsabilidade social é um comportamento voluntário da empresa em face aos problemas sociais e ambientais, por exemplos. Uma empresa capaz de gerar contribuições, por meio de sua solidariedade, de forma a promover os valores onde está inserida, é uma empresa socialmente responsável.

Isto posto, a responsabilidade social é a realização de obrigações voluntárias ou atos gratuitos, que a princípio, são dever do Estado, mas que são moralmente exigidas das empresas por estas possuírem poder econômico.

Enfim, apesar dos institutos terem interpretações diferentes, a intenção do legislador é mostrar que o Estado e a empresa privada devem caminhar juntos para a garantia da equidade social.

⁹³ BRASIL. Lei n. 6404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6404compilada.htm>. Acesso em: 17 fev. 2018.

Entretanto, a pretensão deste trabalho é verificar a empregabilidade das pessoas com síndrome de Down a partir de uma reflexão sobre a função social da empresa. Isto é, a inclusão a partir da função social da empresa. Todavia, fica a pergunta: Por que a inclusão com base na função social e não com base responsabilidade social? É esse questionamento que o item seguinte se propõe a responder.

3.3 FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E A INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN

Entendemos que o fim social de uma organização é produzir lucros, no entanto, de acordo com o conceito de função social, a empresa não deve ser, apenas, uma organização produtora de lucros. E é esta a chave lógica para a concretização da empregabilidade de pessoas com síndrome de Down.

A empresa privada além de ter garantido por dispositivos legais que a sua finalidade é alcançar o lucro, cabe a ela também, o dever legal de efetivar políticas que promovam a satisfação dos interesses sociais daquela sociedade em que ocorre o exercício das suas atividades. Desta maneira, a empresa está cumprindo sua função social.

Também sabemos que, no Direito do Trabalho, um dos pontos mais abordados é que o trabalho dignifica o homem. Assim sendo, por meio desta premissa, enfatizam-se os motivos que apontam para a necessidade de incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Apesar da proteção especial garantidas constitucionalmente para estas pessoas, todavia, ainda existe uma grande resistência das empresas em contratar pessoas com síndrome de Down, sendo que muitas organizações alegam que estas pessoas não têm qualificação profissional, conforme adverte Leite e Lorentz, a “[...] falta de preparo social para que a pessoa com deficiência possa ocupar um cargo cujo perfil seja compatível com as suas habilidades e com as reais necessidades da empresa [...]”.⁹⁴

Vale ressaltar que existe outra forte barreira, que segundo Batista é a “barreira [...] da existência de preconceitos e discriminações”.⁹⁵ Para o autor, “o preconceito é concebido a partir das práticas organizacionais”, manifestadas por atitudes negativas e depreciativas.

Nesse contexto, por esses e outros motivos, que quando se fala em contratação de pessoas com síndrome de Down, por vezes, muitos empresários, são resistentes diante de

⁹⁴ LEITE, Priscilla Vieira; LORENTZ, Cacilda Nacur. “Inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho”. Revista IBICT. 22ª Ed: 2011, p. 114-129.

⁹⁵ BATISTA, C.A.M. **Inclusão**: construção da diversidade. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2004.

acreditarem que ao realizar este ato seria incompatível com seus de interesses empresariais. É um conflito real, onde os interesses em incluir e gerar lucro não se harmonizam, ou seja, é como se a busca pela lucratividade e o cumprimento da função social empresarial não possam se conciliar.

Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) apontam que “44,1 milhões de vínculos ativos; 306,0 mil como pessoas com deficiência, sendo 54,47%, física; 22,49%, auditiva; 5,79%, visual; 5,10%, mental; e 1,26%, múltipla”.⁹⁶

Observa-se a disparidade em relação ao número de contratação de pessoas com deficiência intelectual no Brasil. Ou seja, isso é resultado da discriminação e receio que as empresas têm em contratar pessoas com deficiência intelectual.

Podemos inferir que essa não preferência por empregados com deficiência intelectual se deve, neste contexto, porque nos deparamos com dois direitos que se chocam e que, segundo Abrantes, “têm limitações recíprocas entre duas realidades: liberdade de empresa e direitos fundamentais, frequentemente situados em órbita de colisão”⁹⁷.

A inserção de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho de acordo com Lorentz é complexa e polêmica, visto que o “tema diversidade encontra-se em destaque no campo da gestão e, várias empresas divulgam ações ressaltando a importância do incentivo de tal prática”⁹⁸. Porém as organizações querem profissionais qualificados para que obtenham resultados lucrativos.

De acordo com Abrantes, a contratação de pessoas com deficiência tem “limitações recíprocas entre duas realidades: liberdade de empresa e direitos fundamentais, frequentemente situados em órbita de colisão”.⁹⁹ Pois que a empresa tem obrigação de cumprir o dever legal, mas seu fim social é o lucro.

Diante desse problema social, fruto da discriminação e exclusão, é que o operador do direito editou o artigo 93 da, já discutida neste estudo, da LBI. Ao editar esta norma o Estado não estava querendo cumprir um papel de assistencialista, mas sim porque não tem condições de assegurar todas as pessoas com deficiência. Além do que, essa medida estatal por outro viés também “forçaria” a inclusão dessas pessoas no ambiente corporativo.

⁹⁶ MINISTÉRIO DO TRABALHO. Relação Anual de Informações Sociais - RAIS 2017. Disponível em: <<http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>>. Acesso em 13 fev. 2018.

⁹⁷ ABRANTES, João José. **Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais**. 2ª. Ed. São Paulo: Coimbra Editora, 2005.

⁹⁸ LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas com de deficiência**. 2ª. Ed. São Paulo: LTr, 2016.

⁹⁹ ABRANTES, João José. **Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais**. 2ª. Ed. São Paulo: Coimbra Editora, 2005.

Dessa maneira, o Estado só tomou essa medida por entender que as empresas têm capacidade econômica para ajudar a resolver ou, ao menos amenizar, esse problema social.

Assim sendo, diante da legislação que impõe dever de contratar pessoas com deficiência, a inclusão delas no mundo laboral se apresenta dentro do fundamento da função social da empresa. Ou seja, mediante uma obrigação legal a empresa tem que buscar a consonância entre suas atividades e os almejos e necessidades da sociedade.

Todavia, não é apenas o preenchimento das vagas que por si só efetiva a inclusão das pessoas com deficiência. Assim sendo, é importante compreender que, quando se contrata para o trabalho da pessoa com deficiência, a sua inclusão vai ser efetivada se ocorrer uma quebra do paradigma preconceito que recai sobre as pessoas com deficiência e que o ambiente em que essa pessoa for contratada ofereça condições para sua real integração.

Como a inserção das pessoas com deficiências é uma prática relativamente recente nas organizações, compreender a dinâmica desse dever social pode contribuir para aperfeiçoar o processo de inclusão desses indivíduos nas organizações.¹⁰⁰

Nada obstante, estamos tendo significativos avanços no campo da inclusão, uma vez que a mentalidade empresarial está caminhando na direção do respeito às diferenças e às diversidades. Sendo que, cada vez mais percebemos que o intercâmbio de interesses entre sociedade e empresa está se fortalecendo, efetivando assim na prática o princípio da função social.

Afinal, não é somente a comunidade que necessita das organizações para seu desenvolvimento e sua subsistência, mas as empresas também dependem cada vez mais da sociedade para subsistirem nesse mercado globalizado e extremamente competitivo.

É aqui, diante dessa reflexão, que é importante lembrar, que tão importante quanto à busca pelo resultado lucrativo é também fundamental a busca pela realização da função social por parte da empresa.

Com base nesse entendimento, se a empresa compreender que o profissional com Síndrome de Down é um ser humano que também tem o direito constitucional à cidadania é um passo gigante para criar oportunidades de incluir estes indivíduos no mercado de trabalho. É o dever legal da empresa em sintonia para a construção de uma sociedade sem preconceitos e inclusiva. As organizações precisam perceber a pessoa com Síndrome de Down não apenas como alguém que busca um emprego, mas sim alguém que almeja integrar-se socialmente.

¹⁰⁰ ABRANTES, João José. **Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais**. 2ª. Ed. São Paulo: Coimbra Editora, 2005.

A empresa é a máquina que dá impulso para o desenvolvimento social por conta do seu poder econômico e, assim sendo, cabe a ela também oferecer ferramentas para a redução das desigualdades. Desta forma, exercer função social constitui o respeito aos almejos e clamores daquela sociedade em que sua atividade está inserida.

Com base no exposto, pondera-se que não se pode pretender que uma empresa utilize os recursos daquela sociedade para alcançar seus lucros e promova o desrespeito à esta mesma sociedade. Conforme explanado, o papel da empresa é também fazer alianças com o intuito de gerar benefícios para a sociedade. Uma vez que o benefício social, através da inclusão, especialmente por meio do trabalho, mostra que essas pessoas poderão sair da condição de isolamento social, criando assim novos vínculos e desempenhando atividades no mundo corporativo.

Se ainda existe uma grande resistência das empresas em contratar pessoas com deficiência, quando se fala em contratar pessoa com síndrome de Down essa resistência é multiplicada. Indubitavelmente, esse perfil de profissional com síndrome de Down tem muita dificuldade para ser inserido no mercado de trabalho.

Aliás, diante carga de preconceito que essa pessoa com síndrome de Down é vítima, é muito difícil as empresas darem preferência à sua contratação, pois, infelizmente a maioria da população não consegue distinguir deficiência intelectual da doença mental (transtorno mental).

Entretanto, conforme abordado nos tópicos anteriores, essas pessoas têm capacidade de desenvolverem suas habilidades, contudo necessitam de oportunidades para tal. Sendo que é aqui nesse ponto que a função social serve como maior instrumento inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

O dever legal da função social imposto pelo Estado, têm um compromisso com a sociedade. Deste modo que, a contratação de pessoas com Síndrome de Down demonstra um lindo e admirável cumprimento do seu papel social como uma empresa cidadã, A empresa que contrata pessoas com síndrome de Down além de estar realizando sua obrigação legal, também demonstra que além de ser inclusiva é também comprometida para minimizar as barreias discriminatórias sofridas pelas pessoas com síndrome de Down, pois ao passo que contrata pessoas com esta deficiência faz com que a sociedade reconheça que esses sujeitos possuem capacidade produtiva e que possam refletir sobre a importância de acolhe-las.

O instituto da função social é a chave para incluir pessoas com Síndrome de Down. Os empresários e a população em geral precisam compreender que a discriminação que essas pessoas sofrem é resultado da exclusão, isolamento e preconceitos gerados ao longo da história.

A função social da empresa é um elemento de grande importância para fazer com que as organizações contratem e garantam as pessoas com Síndrome de Down o exercício do seu direito fundamental ao trabalho.

É imprescindível refletir sobre o papel da função social da empresa na inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho.

As empresas ao contratarem esse perfil de profissional, além de estarem cumprindo o dever legal da função social, como também estará criando uma excelente imagem perante a sociedade, uma vez que estão concretizando a proteção, o respeito à diversidade e a promoção dos direitos humanos.

Compreender que a função social da empresa é a necessária proteção ou a chave lógica que as pessoas com síndrome de Down precisam para sua empregabilidade.

As empresas precisam se desconectar que apenas o lucro importa e precisam aprender a reconhecer que contratar pessoas com síndrome de Down traz benefícios não apenas para estes sujeitos, mas também para elas.

Compreender que o perfil profissional da pessoa com síndrome de Down é um ser humano precisa ser incluído socialmente é um grande avanço na hora de abrir as oportunidades que serão oferecidas. Vale ressaltar que uma grande ferramenta de oportunidade de trabalho que as empresas podem dar às pessoas com síndrome de Down é o contrato de aprendizagem, uma vez que neste tipo de contratação permitem-se entender quais são as limitações dessas pessoas e, assim estabelecendo por meio da aprendizagem as maneiras que a pessoa com síndrome de Down poderá contribuir para a empresa de acordo com suas características pessoais.

Sempre é bom lembrar-se da discussão realizada nos tópicos anteriores sobre o “ambiente deficiente”, ou seja, a importância de não apenas contratar, mas também oferecer mecanismos para uma integração adequada, com acolhimento e acompanhamento do desenvolvimento desse profissional dentro da empresa.

A prática de contratar pessoas com síndrome de Down favorece consideravelmente a imagem das empresas, uma vez que, ter no seu quadro de empregados profissionais com Down oferecem muitos benefícios que vão além do cumprimento do dever legal, ou seja, cria-se um impacto positivo que agrega valor para a empresa. E os benefícios alcançam não só o universo da organização, mas sim para os demais colaboradores, as próprias pessoas com síndrome de Down, além de sua família.

De acordo Instituto Ethos, incluir pessoas com deficiência no quadro de funcionários pode trazer uma série de vantagens às corporações, tanto do ponto de vista funcional quanto em

relação à imagem da empresa perante a sociedade¹⁰¹. Sendo que o quando uma organização contrata pessoas com Síndrome de Down pode ser referência para demais empresas no mercado, pois através do processo de contratação demonstra que a pessoa com Síndrome de Down tem a capacidade de realizar diversas atividades dentro da organização empresarial. Além do bem social, uma vez que este é o maior caminho para o reconhecimento que a pessoa com síndrome de Down é capaz de contribuir para os resultados daquela empresa que lhe contratou, bem como o reconhecimento da sua capacidade.

Já é possível verificar uma mudança de comportamento nas grandes corporações, pois tem se tornado cada vez mais comum os noticiários falando sobre a contratação de pessoas com síndrome de Down. As empresas estão entendendo a importância de contratar esse perfil de profissional tão discriminado.

É admirável saber que na cultura de várias empresas no Brasil estão quebrando o paradigma da discriminação. Fazendo dessas práticas um grande legado para a companhia, além da visibilidade positiva ao incluir pessoas com Síndrome de Down. E essa visibilidade positiva vem, justamente, do benefício que a organização está dando para a sociedade. Esse benefício social é o resultado do dever legal do instituto da função social da empresa.

Enfim, podemos inferir que esse dever legal que foi imposto às empresas é uma grande conquista tanto para este segmento de pessoas quanto para a sociedade em geral.

É indiscutível o avanço social trazido pela Lei Brasileira de Inclusão na promoção das pessoas com deficiência, mas também é indiscutível que essa inclusão tem efetividade, principalmente, por conta que lei impôs esse dever legal as empresas. E, por mais os empresários tenham resistência em contratar pessoas com síndrome de Down, a reflexão que fica é que o instituto da função social da empresa pode ser um forte aliado a favor das pessoas com deficiência.

Salienta-se que a inclusão de pessoas com síndrome de Down nos mostra o quanto a empresa não está apenas objetivando o lucro, mas também está cumprir o seu papel, o seu dever legal, a sua função social perante a sociedade ao contratar essas pessoas historicamente marginalizadas.

¹⁰¹ INSTITUTO ETHOS. **A inclusão de PcDs nos mercados e as oportunidades para as empresas**. São Paulo: Instituto Ethos, 2017. Disponível em: <www.ethos.org.br> . Acesso em: 16 de jul. 2017.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como já exposto no presente trabalho, durante muito tempo, em alguns casos por conta da falta de conhecimento ou, na maioria deles, por causa da discriminação, acreditava-se que as pessoas com síndrome de Down eram incapazes ou mongoloides. Atualmente essa discriminação ainda existe, porém com um grau bem menor.

Muitas instituições vêm realizando trabalhos excelentes com programas de estimulação para que esses sujeitos que tem essa deficiência possam alcançar estágios mais avançados de desenvolvimento cognitivo e assim facilitar a autonomia e inclusão dessas na sociedade. E uma das formas mais eficazes de promover a integração e inclusão é o trabalho.

Inclusive, o Ordenamento Jurídico Brasileiro é um dos que mais dispõe de legislação sobre o tema. Onde as pessoas com deficiência têm uma série de direitos garantidos por lei, principalmente no campo do Direito do Trabalho, porque seu objetivo deste é que seja promovida equidade de oportunidades e tratamento em face ao trabalho subordinado das pessoas com deficiência.

Vale ressaltar também o fato de que muitas empresas ainda têm resistência em contratar um perfil profissional com síndrome de Down. Desta maneira evidencia-se que a discriminação, obviamente gerada ao longo do tempo, é a maior responsável por este comportamento das organizações evitarem dar oportunidades de empregos e incluir pessoas com essa deficiência.

As empresas preferem contratar, por exemplo, pessoas com deficiência física ou que falta algum membro ao invés de pessoas com deficiência intelectual. Neste caso específico, com Síndrome de Down, pois acreditam que essas pessoas não têm potencial para cumprir as tarefas e metas organizacionais.

No entanto, diante de uma ordem jurídica pautada na dignidade e na igualdade, não se pode conceber que as organizações em pleno século XXI tenham uma atitude tão preconceituosa e excludente. Dessa maneira, é importante instigar uma reflexão de como incluir a pessoa com síndrome de Down no mercado de trabalho em consonância com os interesses da empresa, principalmente, como o instituto da função social pode ser um aliado considerável e relevante na integração social dessas pessoas.

Para essa reflexão é necessário que a sociedade em geral tenha consciência que não é a deficiência em si que incapacita a pessoa, mas sim a condição que a pessoa tem somado ao ambiente em que ela está inserida. Ou seja, compreender que a deficiência está no ambiente discriminatório e não na pessoa. Compreender que a deficiência é o fato da própria sociedade

“incapacitar” ou invalidar a pessoa com deficiência com suas barreiras e, principalmente, com a falta de apoio.

É possível discutir sobre a ideia de que a inclusão social das pessoas com deficiência é um processo de construção e não imposição da lei. Não é porque o Estado estava querendo ser assistencialista ao elaborar normas em favor das pessoas com deficiência, mas sim porque a exclusão e discriminação para com esses sujeitos é um problema social que precisa ser erradicado. A lei vem apenas cumprir seu papel de impor normas para a manutenção do equilíbrio social.

Para concretizar a plena participação desses indivíduos no mercado de trabalho as empresas precisam internalizar uma gestão pautada no cumprimento do dever legal da função social, sem se deixar levar em conta apenas pela lógica do lucro. As organizações precisam trabalhar numa mudança de mentalidade, implantar um novo modelo de gestão inclusiva, com base nesse princípio.

Assim, além de cumprir seu dever legal, a organização começará a incutir tanto no seu público interno quanto no externo o quanto é importante a convivência com as diferenças, especialmente, para as pessoas com síndrome de Down que por muito tempo foram estigmatizadas como mongoloides e, conseqüentemente, excluídas do convívio social de vários setores da sociedade, como por exemplo, o ambiente de trabalho.

O instituto da função social, entendido como um dever legal é uma ferramenta essencial de exigir, na prática, não só de dar efetividade a Lei de Cotas, mas também de criar oportunidade para garantir a empregabilidade digna em favor da inclusão social desses indivíduos.

Incluir a pessoa com deficiência seja ela de qualquer categoria, nunca foi tarefa fácil, uma vez que o objetivo de uma empresa é o de atingir o lucro. Então, nessa lógica, contratar pessoas com deficiência, principalmente, síndrome de Down não agregaria valor para seu negócio.

Dessa forma, cabe, pois, a conscientização do empresário/empregador para o cumprimento do seu dever legal em realizar seu papel social, ou seja, a empresa como instrumento de gerar riqueza econômica também deve prezar pelo cumprimento da sua função social na sociedade.

É preciso estimular mais a reflexão de que o fim social de uma organização não é apenas produzir lucros, mas sim, com base nos preceitos da sua função enquanto empresa cidadã cumprir suas obrigações para com a sociedade. Essa conscientização de uma empresa cidadã que cumpre sua função social é uma das chaves lógicas para a concretização da empregabilidade de pessoas com síndrome de Down.

Porém, apesar de estar “engatinhando” é significativo o avanço que ultimamente vem ocorrendo em relação a empregabilidade das pessoas com síndrome de Down. Apesar do dever legal da função social ser uma imposição do Estado, as empresas a cada dia estão mais comprometidas em cumprir com sua função social em relação à empregabilidade desse grupo de pessoas. E está cada vez mais crescente a contratação de pessoas com Síndrome de Down, demonstrando assim, que a organização está cumprindo sua obrigação de forma responsável.

A empresa que contrata pessoas com síndrome de Down é nitidamente vista como uma organização inclusiva e também comprometida para minimizar as barreiras discriminatórias sofridas por esses sujeitos. Já que, ao passo que contrata pessoas com esta deficiência faz com que a sociedade reconheça que estas possuem capacidade produtiva e possibilidade que a comunidade que a cerca reflita sobre a importância de acolher esses indivíduos.

Os empresários e a população em geral precisam compreender que a discriminação que essas pessoas sofrem é resultado da exclusão, isolamento e preconceitos gerados ao longo da história. O fundamento da função social é a chave para incluir pessoas com Síndrome de Down, que faz com que as organizações direcionem oportunidades de contratação dessas pessoas, dessa maneira, a empresa tanto cumpre seu dever legal quanto o seu papel como empresa social e preocupada com as problemáticas da sociedade onde atua.

Cabe, pois, uma reflexão no sentido de compreender que a discriminação que essas pessoas com deficiência sofrem é resultado da exclusão, isolamento e preconceitos gerados ao longo da história e que esse cenário necessita ser modificado positivamente. Empresa, Estado e sociedade precisam conscientizar que quando a pessoa com síndrome de Down é incluída no mercado de trabalho quem ganha é toda a sociedade, pois assim verificamos que ela está avançando nas questões sociais de respeito às diferenças e à diversidade.

E, por mais que os empresários tenham resistência em contratar pessoas com síndrome de Down, a reflexão que fica é que o instituto da função social da empresa pode ser um forte aliado na promoção da inclusão de pessoas com síndrome de Down devido ao seu aspecto positivo.

Então cabe a todos estimular, incentivar e cobrar que a empresa pratique mais a sua função social no sentido de criar oportunidades de empregos para as pessoas com síndrome de Down. Cobrar também do Estado que crie mais políticas e mecanismos que estimulem as empresas na direção da empregabilidade das pessoas com síndrome de Down. Esses incentivos governamentais e a cobrança da sociedade podem fortalecer a vontade e estímulo das organizações na contratação desse perfil profissional e assim cumprir seu papel, o seu dever

legal, a sua função social perante a sociedade ao contratar essas pessoas historicamente marginalizadas.

Nesse trilhar, só a união entre Estado, trabalhadores e empresas, colocando em prática o princípio da função social em prol da pessoa com síndrome de Down, poderá trazer a contribuição e efetivação significativa da concretização da dignidade da pessoa humana, da inclusão e da cidadania, todos estes direitos fundamentais previstos constitucionalmente em razão da construção de uma sociedade igualitária e desenvolvida.

REFERÊNCIAS

- AAIDD. Deficiência Intelectual: principais características, sintomas e tratamento. Disponível em: <<http://aaid.org/intellectual-disability#.WoOBRCXwbIU>>. Acesso em: 15 dez. 2017.
- ABRANTES, João José. **Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais**. 2ª. Ed. São Paulo: Coimbra Editora, 2005.
- APAE. Aspectos Biológicos da Deficiência Intelectual. Disponível em: <<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Revista%20DI%2001.pdf>>. Acesso em: 18 dez. 2017.
- ASSIS, Olney Queiroz; POZZOLI, Lafayette. **Pessoa Portadora de Deficiência: Direitos e Garantias**. São Paulo: Editora Damásio de Jesus, 2ª Ed, 2005.
- BATISTA, C.A.M. **Inclusão: construção da diversidade**. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2004.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.
- _____. **Lei n. 6.404, de 15 de dezembro de 1976**. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6404compilada.htm>. Acesso em: 17 fev. 2018.
- _____. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. 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. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 out. 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm>. Acesso em: 10 fev. 2018.
- _____. **Lei Federal n. 8.069, de 13 de julho de 1990**. ECA _ Estatuto da Criança e do Adolescente.
- _____. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Leis/L8213cons.htm>>. Acesso em: 10 fev. 2018.
- _____. **Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L13146/2015cons.htm>. Acesso em: 03 jan. 2018.
- _____. **Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei n. 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. Diário Oficial da União, Brasília, 21 dez. 1999. Seção 1, p. 10.

_____. **Ministério da Educação**. O Plano de Desenvolvimento da Educação. Razões, Princípios e Programas. Brasília: MEC, 2007.

_____. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Conferência Nacional do Trabalho – Convenção n. 159. Disponível em:

<http://trabalho.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_2_1.asp>. Acesso em: 03 fev. 2018.

_____. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Relação Anual de Informações Sociais - RAIS 2017. Disponível em: <<http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>>. Acesso em 13 fev. 2018.

_____. **SENADO**. Atividade Legislativa: Constituição Federal (Texto promulgado em 05 de outubro de 1988). Disponível em:

<http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/.asp>. Acesso em: 03 fev. 2018.

_____. **SENADO**. Convenção sobre os direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/publicacoes/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 21 dez. 2018.

CASARIN, Sonia. **Os vínculos familiares e a identidade da pessoa com Síndrome de Down**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica), PUC/SP, 2001.

CEEBA. Centro de Educação Especial da Bahia. Disponível em:

<<http://escolas.educacao.ba.gov.br/node/12979>>. Acesso em 13 fev. 2018.

CEZAR, Katia Regina. **As pessoas com deficiência intelectual e o direito à inclusão no trabalho - a efetividade da lei de cotas**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

COELHO, Renata. “Do direito ao trabalho”. In: SETUBAL, Joyce Marquezin; FAYAN, Regiane Alves Costa (Orgs.). **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Comentada**. Campinas: Fundação FEAC, 2016.

COMPARATO, Fábio Konder. “Estado, Empresa e Função Social”. *Revista dos Tribunais*. RT 732/1996. Disponível em: <<https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/Comparato.pdf>>, p. 30-46. Acesso em: 10 fev.2018.

COSTA, Sandra Morais de Brito. **Dignidade Humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas**. São Paulo: LTR, 2008.

DINIZ, Débora. **O que é Deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2012.

FEMINELLA, Anna Paula; LOPES, Laís de Figueiredo. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Campinas: Fundação FEAC, 2016.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. “O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem”. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*. São Paulo, n. 10, p. 45-54, 2012. Disponível em:

<<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/78834>>. Acesso em: 03 jan. 2018.

GONÇALVES, Brenda Gerken Almada de Abreu. O papel da empresa na inclusão das pessoas com deficiência. Nova Lima: Faculdade de Direito Milton Campos / FDMC, 2011.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o direito ao concurso Público: Reserva de cargos e empregos públicos**. Goiás: Associação Brasileira de Editoras Universitárias, Editora da UCG, 2006.

IBGE. **Pesquisas referente ao ano de 2010**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 16 jul. 2017.

INSTITUTO ETHOS. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Instituto Ethos, 2000, p.75. Disponível em: <www.ethos.org.br>. Acesso em: 24 jan. 2018.

_____. **A inclusão de PcDs nos mercados e as oportunidades para as empresas**. São Paulo: Instituto Ethos, 2017. Disponível em: <www.ethos.org.br>. Acesso em: 24 jan. 2018.

LEITE, Priscilla Vieira; LORENTZ, Cacilda Nacur. “Inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho”. *Revista IBICT*. 22ª Ed: 2011, p. 114-129.

LIMA, Rebeca Napoleão de Araújo; LIMA, Marina Torres Costa. **A proteção jurídica da pessoa com deficiência**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24884/a-protecao-juridica-da-pessoa-com-deficiencia/1?secure=true>>. Acesso em: 03 fev.2018

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2016.

PAM. Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/progam.htm>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO MOVIMENTO DOWN. Disponível em: <www.movimentodown.org.br>. Acesso em: 24 jan. 2018.

SAAD, Suad Nader. **Preparando o caminho da inclusão: dissolvendo mitos e preconceitos em relação à pessoa com Síndrome de Down**. São Paulo, 2003. Disponível em:

<http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista9numero1pdf/6saad.pdf>. Acesso em: 24 out. 2017.

SANTANA, Carolina Araújo. **Importância da Ludicidade no Desenvolvimento Motor de Crianças com Síndrome de Down**. Itabuna: Faculdade do Sul da Bahia, 2007.

SASSAKI, Romeu Kazumi. “Deficiência Mental ou Deficiência Intelectual”. Disponível em <<http://www.todosnos.unicamp.br:8080/lab/links-uteis/acessibilidade-e-inclusao/textos/deficiencia-mental-ou-deficiencia-intelectual>>. Acesso em: 20 dez. 2017.

SCHWARTZMAN, José Salomão. **Síndrome de Down**. 2 ed. São Paulo: Mackenzie e Memnon Edições Científicas, 2003.

SENAI. Aprendizagem e Profissionalização. Disponível em: <<http://www.ba.senac.br/>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

SETUBAL, Joyce Marquizein; FAYAN, Regiane Alves Costa (Orgs.). **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – Comentada**. Campinas: Fundação FEAC, 2016.