XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BELÉM – PA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

VALENA JACOB CHAVES

SILVIA GABRIELE CORREA TAVARES

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof.
Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/CESUPA

Coordenadores: Luciana de Aboim Machado; Valena Jacob Chaves Mesquita; Silvia Gabriele Correa Tavares – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-836-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, Desenvolvimento e Políticas Públicas: Amazônia do Século XXI

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Congressos Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Congresso Nacional do CONPEDI (28 : 2019 :Belém, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa

Universidade do Vale do Rio dos Sinos

XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BELÉM – PA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

Questionar sobre o futuro do trabalho é algo inerente às relações de trabalho e, por consequência, ao próprio Direito do Trabalho, em razão da grande dinâmica envolvida em todas as questões sociais. A sensação de quem vive o presente é a de que a vida, agora, apresenta caminhos tortuosos e que não temos respostas prontas e fáceis a todos os problemas sociais que se apresentam. Porém, tal sensação não é de exclusividade do presente, uma vez que sempre se repetiu ao longo da História. Sociedades são, naturalmente, eivadas por conflitos e isto não seria diferente quando tratamos de relações altamente complexas e dinâmicas como as de trabalho tem a capacidade de ser.

O Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I", ocorrido no dia 14 de novembro de 2019, no XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, não fugiu a explicitar essas questões. Os interessantes artigos, por mais diversos que fossem em temáticas, demonstravam, em suma, uma clara preocupação com o nosso futuro enquanto sociedade que depende do Trabalho e com as recentes reformas na normatização trabalhista brasileira.

Esta XXVIII edição do CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI foi sediada em Belém, Estado do Pará, e uma dentre as tantas peculiaridades sensíveis à Região Norte foi destacada pelos artigos que tratam do Trabalho Escravo Contemporâneo. Discutiu-se o cenário da exploração desta forma perversa de trabalho e sobre as maneiras que Estado e sociedade tem encontrado – e, muitas vezes, falhado – para combatê-la. Concluiu-se, inclusive, que as condições de vida de trabalhadoras e trabalhadores, no Brasil de hoje, são muito piores do que as daqueles institucionalmente escravizados até 1888: estes, à época, eram tratados com maior cuidado, não pela condição de serem humanos, mas porque eram considerados mercadorias com valor econômico. Hoje, como destaca diversos artigos, há trabalhadores submetidos ao labor em condições análogas a de escravo e sendo considerado descartável no mundo. Outro assunto também muito relevante à Região Norte é o de Migrações. Ficou destacada a fragilidade e a vulnerabilidade da pessoa migrante, em especial as que migram de forma clandestina. Estas são especialmente exploradas pelo mercado em função de sua situação de necessidade, dentro de um território que não lhes acolheu formalmente.

Além disso, a maioria dos artigos desta seção tratam de um tema muito valioso para todo o território brasileiro: o Meio Ambiente do Trabalho. O Brasil figura nas maiores colocações

dentre os países em que mais se há ocorrências de acidentes e doenças do trabalho e apenas este fato já torna este estudo muito importante. A discussão sobre os parâmetros para cálculos de danos extrapatrimoniais, criados pela Lei 13.467/2017, foi debatida para destacar a inconstitucionalidade do conteúdo desta norma, uma vez que cria condições de desigualdade entre trabalhadores que tenham sofrido ofensas extrapatrimoniais ou morais. Também na perspectiva do Meio Ambiente do Trabalho, discutiu-se o direito à desconexão e o direito à realização do projeto de vida dos trabalhadores, lembrando-nos a importância de, um dia, ter havido a primeira limitação de jornada e o porquê disto: trabalhadores são pessoas humanas e não objetos que podem ser controlados quando vinculados a um contrato de trabalho. São, portanto, autônomos e tem direito a ter sua vida privada, longe e descolada da relação de trabalho e da subordinação que dela surge.

Temas: Processo, Tecnologia e novas formas de trabalho, Meio Ambiente do Trabalho, Trabalho Escravo Contemporâneo, Flexibilização, Terceirização, Direitos Fundamentais, Migração e Grupos Vulneráveis.

Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva - UFS

Silvia Gabriele Correa Tavares

Valena Jacob Chaves Mesquita - UFPA

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DO PROJETO APRENDIZ SUPERMERCADO – LAR ESCOLA

THE INCLUSION OF THE DISABLED PERSON IN THE LABOR MARKET: AN ANALYSIS OF THE SUPERMARKET LEARNING SCHOOL PROJECT

Gabriela Amorim Paviani [1]
Ezequiel Anderson Junior [2]

Resumo

O presente trabalho, a partir do emprego do método lógico dedutivo e de pesquisas bibliográficas referentes ao tema, possui como foco de estudo a própria evolução do conceito de pessoa com deficiência, bem como as alterações legislativas no Brasil, com o fim de inserir efetivamente essa parcela da população na sociedade, e, principalmente, no mercado de trabalho. Fundamentado nessa realidade, tem-se como recorte os indivíduos os quais possuem a trissomia do cromossomo 21, de maneira a analisar a incorporação dos mesmos a partir do projeto aprendiz supermercado – lar escola, sua autonomia e capacidade plena.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência, Trissomia do cromossomo 21, Inserção, Mercado de trabalho, Projeto aprendiz supermercado – lar escola

Abstract/Resumen/Résumé

The present work, based on the use of the deductive logical method and bibliographical research related to the theme, has as focus of study the very evolution of the concept of person with disabilities, as well as the legislative alterations in Brazil, in order to effectively insert this concept. population in society, and especially in the labor market. Based on this reality, we have as a clipping the individuals who have the trisomy of chromosome 21, in order to analyze their incorporation from the supermarket - home school apprentice project, their autonomy and full capacity.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Disabled person, Chromosome 21 trisomy, Insertion, Job market, Supermarket apprentice project - home school

---

[1] Mestranda em Direito Negocial e especialista em Direito Empresarial pela Universidade Estadual de Londrina - UEL. Bolsista da CAPES - Brasil. Advogada.

[2] Bolsista da CAPES - Brasil. Mestrando em Direito da Sociedade da Informação no Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas, FMU. Advogado.

INTRODUÇÃO

Com o decorrer do tempo, o conceito de pessoa com deficiência modificou-se, de maneira a visar a inclusão e a participação plena na sociedade daqueles que possuem alguma tipologia de deficiência. Neste interim, em 2008, a Organização das Nações Unidas – ONU, traz uma nova conceituação daqueles que seriam pessoas com deficiência, sendo adotada tal significação pelo Brasil no ano de 2011.

Nesse sentido, o presente trabalho possui como foco o estudo da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, de maneira mais especifica no terceiro capitulo aquelas que possuem a trissomia do cromossomo 21, de maneira a relatar as dificuldades enfrentadas pelos mesmos e as alterações legais que buscam proporcionar uma maior igualdade neste cenário.

Com base no estudo quantitativo realizado pelo Ministério Público do Trabalho, 418.521 pessoas com deficiências inseridas no mercado formal de trabalho no ano de 2016, o que representou um crescimento de 3,79% quando se comparado ao ano interior. Apesar desse pequeno aumento, muito deve-se discutir a respeito, a fim de possibilitar a inserção plena dessa parcela da população.

Convém destacar que o presente trabalho também realizou uma catalogação legislativa, a partir da Constituição Federal Brasileira de 1988, contendo as legislações infraconstitucionais, que dizem respeito a proteção laboral da pessoa com deficiência, mormente no âmbito laboral, em especial, fez-se análise da aplicabilidade de um projeto de alunos da APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais) em alguns mercados do município de Maringá.

Deste modo, o Projeto Aprendiz Supermercado - Lar Escola cumpre uma importante função socio-laboral ao inserir no mercado de trabalho aqueles que preenchem a condição de deficiência intelectual, notadamente um quadro de número acentuado de pessoas que possuem a síndrome de down (trissomia do cromossomo 21).

Por fim, esta pesquisa, o qual se utilizou do método lógico dedutivo, discutirá a autonomia privada e plena capacidade civil no âmbito laboral daqueles que possuem a referida síndrome, considerando que a opção pela capacidade plena ou não alterará drasticamente os mais variados negócios jurídicos.

2 DEFINIÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A luz dos princípios da solidariedade e da universalidade, o conceito de pessoa com deficiência passou por recentes alterações, sob a justificativa de que as pessoas as quais possuem alguma tipologia de deficiência devem ser incluídas de modo efetivo e de plena participação na sociedade.

Neste interim, a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, amparada pela Organização das Nações Unidas – ONU, trouxe uma nova conceituação de pessoa com deficiência, ganhando status de ementa constitucional, por força do Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008.

Portanto, conforme o artigo 1º da Convenção referida, pessoa com deficiência passa ser assim definida:

> O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. ***Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras***, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (Grifo nosso).

Entretanto, foi somente no ano de 2011, pela primeira vez, que o Brasil adotou na legislação ordinária a concepção de deficiência defendida pela Convenção, apesar desta ter sido ratificada e aprovada desde 2008 e promulgada pelo Brasil, com status de Emenda Constitucional em 2009, como já mencionado.

Desta maneira, a Lei 12.470, de 31 de agosto de 2011, em consonância com o panorama internacional, conceituava deficiência como:

> Art. 20. (...)
> (...)
> § 2º (...) aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Além disso, a presente convenção influenciou na instituição da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), de julho de 2015, de modo a positivar em todo o território nacional o que seria deficiência e os direitos daqueles que a possuem, visando a promoção de igualdade e inclusão dos mesmos.

Assim, pessoa com deficiência passou a ser definida da seguinte maneira:

> Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem **impedimento** de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (Grifo nosso).

Nota-se que a definição não se utiliza do termo incapacidade, qual seja sinônimo de incompetência, inaptidão, mas muito pelo contrário, ao definir como impedimento, apresenta-se a ideia de obstáculo, mas não de insuficiência para o trabalho ou demais atos da vida cotidiana.

A deficiência, no panorama moderno, não é mais enxergada como algo intrínseco ao ser humano, como as antigas literaturas médicas pregavam, fazendo-se sustentar a concepção de que inúmeras pessoas com deficiência são capacitadas para a vida independente.

Os impasses, sejam eles físicos, mentais ou intelectuais passaram a ser considerados como características das pessoas, fruto da própria diversidade humana, todavia, fato esse não impossibilita a efetiva participação desses sujeitos na sociedade.

O avanço conceitual através da Convenção, surgiu como um meio capaz de incorporar o aspecto social, tanto que Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, pondera que:

> (...) o próprio conceito de pessoa com deficiência incorporado pela Convenção, a partir da participação direta de pessoas com deficiência levadas por Organizações Não Governamentais de todo o mundo, carrega forte relevância jurídica porque incorpora na tipificação das deficiências, além dos aspectos físicos, sensoriais, intelectuais e mentais, a conjuntura social e cultural em que o cidadão com deficiência está inserido, vendo nestas o principal fator de cerceamento dos direitos humanos que lhe são inerentes. (FONSECA, 2006, p. 263).

Corroborando com tal pensamento, Luiz Alberto David Araújo, enfatiza:

> A Convenção, portanto, trata a questão da deficiência de maneira diferente. Inova, avança e torna revogada a legislação brasileira anterior. Inegável que o decreto regulamentar era mais fácil de ser aplicado. Trazia índices, referências mais precisas. No entanto, não se pode deixar de louvar a Convenção e seu novo conceito, porque exigirá melhor critério e mais discussão do que o anterior (ARAÚJO, 2012, p.56).

Por conseguinte, a definição de pessoa com deficiência trazida pelo artigo 4º do Decreto nº 3.298/1999[1], com a redação dada pelo Decreto nº 5.296/2004, que regulamenta a Política

[1] Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias: I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que

Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, a qual se sustentava apenas por critérios médicos, acaba por cair em obsolescência, sendo incompatível tanto com a Convenção, quanto para com o paradigma nacional.

2.1 Panorama atual

Conforme os dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no ano de 2010, quase 25 % da população brasileira (23,9% da população) declararam possuir algum tipo de deficiência:

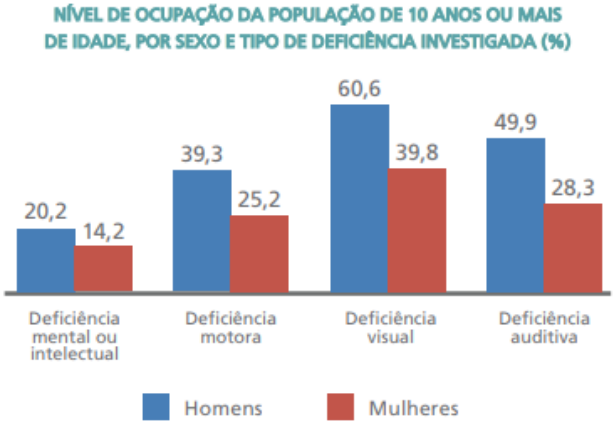
> A deficiência visual, que atingia 35,8 milhões de pessoas em 2010, era a que mais acometia tanto homens (16,0%) quanto mulheres (21,4%), seguida da deficiência motora (13,3 milhões, 5,3% para homens e 8,5% para mulheres), auditiva (9,7 milhões, 5,3% para homens e 4,9% para mulheres) e mental ou intelectual (2,6 milhões, 1,5% para homens e 1,2% para mulheres), (CARTILHA CENSO 2010).

Diante desse cenário, há que se questionar qual é o alcance do conceito de deficiência? Qual o percentual de pessoas ativas no mercado de trabalho que possuem alguma tipologia de deficiência? Se faz possível traçar um aspecto motivacional que levam aos empregadores a não contratarem pessoas com deficiência?

A mesma pesquisa foi capaz de constatar que a tipologia de deficiência, independente de gênero, influência na decisão do empregador ao contratar PcD (pessoa com deficiência), sendo a deficiência visual, talvez por englobar todas as espécies de deficiência visual, não apenas a cegueira, a que teve o maior nível de ocupação, por outro lado, a deficiência mental ou intelectual apresentou-se em último lugar, tendo apenas 20,2% entre os homens ocupados, e 14,2% entre as mulheres.

---

não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004) II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004) III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004) IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004) e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho; V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.



Fonte: Cartilha do Censo 2010

Outro fator determinante para a contratação de PcDs gira em torno da idade dos indivíduos, sendo que os sujeitos que possuem ente 45 à 49 anos, os quais apresentam algum tipo de deficiência, são aqueles que possuem a maior taxa de ocupação, diferindo daqueles que não possuem deficiência alguma, posto que a taxa populacional que mais possuem ocupados está entre 25 à 29 anos.

Pessoas de 10 anos ou mais de idade e situação de ocupação na semana de referência

	Pelo menos uma das deficiências			Nenhuma das deficiências		
	Total	Ocupadas	Não Ocupadas	Total	Ocupadas	Não Ocupadas
Total	44 073 377	20 365 963	23 707 414	117 847 272	65 967 714	51 879 557
10 a 14 anos	1 926 730	120 837	1 805 893	15 237 845	948 536	14 289 309
15 a 19 anos	2 017 529	569 790	1 447 738	14 966 031	4 820 432	10 145 599
20 a 24 anos	2 215 799	1 246 832	968 967	15 016 938	9 495 346	5 521 591
25 a 29 anos	2 376 938	1 535 697	841 241	14 715 518	10 668 165	4 047 353
30 a 34 anos	2 447 685	1 632 589	815 097	13 287 819	10 067 846	3 219 973
35 a 39 anos	2 590 841	1 727 132	863 709	11 290 507	8 709 828	2 580 679
40 a 44 anos	3 797 150	2 538 696	1 258 454	9 205 527	7 142 109	2 063 418
45 a 49 anos	4 763 491	3 157 968	1 605 523	7 066 676	5 351 862	1 714 814
50 a 54 anos	4 705 129	2 867 731	1 837 398	5 425 649	3 802 945	1 622 704
55 a 59 anos	4 170 185	2 144 362	2 025 823	4 111 740	2 480 580	1 631 160
60 a 64 anos	3 524 275	1 322 740	2 201 535	2 977 236	1 372 575	1 604 661
65 a 69 anos	2 894 694	727 646	2 167 049	1 957 073	631 034	1 326 039
70 a 74 anos	2 451 628	412 464	2 039 164	1 292 634	293 532	999 102
75 a 79 anos	1 839 631	210 940	1 628 691	730 605	121 491	609 114
80 anos ou mais	2 351 671	150 540	2 201 131	565 475	61 433	504 042

Fonte: Cartilha do Censo 2010

Segundo dados mais recentes, disponibilizados pelo extinto Ministério do Trabalho, por meio da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), foi conferido o total de 418.521

pessoas com deficiências inseridas no mercado formal de trabalho no ano de 2016, o que configura um crescimento de 3,79% quando comparado ao ano de 2015, cujo o total de PcDs com vínculo empregatício (MINISTÉRIO DO PÚBLICO DO TRABALHO, 2018).

Outro episódio que merece atenção diz respeito aos motivos que levam aos empregadores não contratarem PcDs, de acordo com uma pesquisa realizada pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, o fator preponderante entre as entrevistadas, o pretexto maior é exatamente a preocupação com a saúde do trabalhador, posto muitas não estarem preparadas para a inclusão, em seu aspecto físico do local laboral, como também por não encontrarem esse tipo de mão de obra (BATISTA, 2002, p.128).

Enfatize-se que nenhuma das empresas pesquisas afirmaram que a causa para não contratar esses indivíduos diz respeito ao um possível receio ou constrangimento de seus respectivos clientes passarem ao serem atendidos por esse tipo de empregados, fato apontado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) (BATISTA, 2002, p.128). Observa-se:

Motivos que levam a não contratar PcD

	Freqüência Simples	**Percentual**
Não consegue encontrar esse tipo de mão-de-obra	19	40,4
Não seriam suficientemente produtivas com os demais trabalhadores	4	8,5
Preocupação com a segurança de trabalho	16	34,0
Pelo número reduzido de funcionários	1	2,1
Por falta de oportunidade	3	6,4
Nunca se preocupou com esta questão	1	2,1
Preocupação com o ambiente de trabalho e o convívio com os demais trabalhadores	3	6,4
Total	**47**	**100,0**

Fonte: BATISTA, 2002.

Pelo exposto, percebe-se que a contratação de Pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho vem crescendo gradativamente, na busca de um desenvolvimento inclusivo e um meio ambiente laboral diversificado.

3 LEGISLAÇÃO QUANTO A INCLUSÃO

Com o foco na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a partir do principio da igualdade material, há algumas iniciativas legislativas brasileiras, que de maneira compulsória fazem com que a inciativa privada insiram em seu campo laboral essas pessoas, sendo, portanto, uma maneira do Estado intervir no poder do corpo empresarial, e por conseguinte na autonomia contratual, a fim de se efetivar um valor social.

Neste interim, a luz dos ensinamentos de Figueira, as pessoas com deficiência, por muito tempo, foram assistidas pela caridade e ações assistencialistas, os quais não raras vezes eram os únicos mecanismos de subsistências. Diante dessa realidade, em 1981 a Organização das Nações Unidas passou a identificar a responsabilidade estatal diante dessa problemática, de modo que:

> Em 1981, foi reconhecida pela Organização das Nações Unidas (ONU) a responsabilidade dos governos por garantir direitos iguais às pessoas com deficiência num marco democrático de reajustes sociais, estruturas e políticos para contratar o tema na esfera dos direitos humanos (FIGUEIRA, 2008, p.55).

Com relação ao Brasil, foi somente no ano de 1988, com o advento da Constituição Federal, também conhecida como Constituição Cidadã, que os Direitos das pessoas com deficiência foram incluídos.de modo a conferir a Assistência Social o status de Política Pública, que junto com a Previdência Social e com a Saúde, resta formado o tripé da Seguridade Social. Neste sentido, Sposati evidencia que:

> A seguridade social é um instrumento disciplinados pela ordem social para o implemento do bem-estar e da justiça sociais. É instituto jurídico definido pelo artigo 194, da Constituição Federal: compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, previdência e assistência social (Sposati, 2004, p. 78).

Por este mesmo ângulo, o jurista Maurício Godinho Delgado (2007), descreve a importância da Constituição Federal de 1988, como a mais considerável legislação jurídico-política do Brasil, ante as garantias por ela defendidas, sendo um evidente avanço no que tange aos Direitos Individuais. Segundo o mesmo:

> Nesse contexto é que ganhou coerência a inscrição que produziu de diversificando painel de direitos sociotrabalhistas, ampliando garantias já existentes na ordem jurídica, a par de criar novas no espectro normativo dominante.

Assim, com um simples olhar na Constituição Federal, resta evidente o status de Direito Fundamental conferido à inserção da pessoa com deficiência.

> TÍTULO II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais
> CAPÍTULO I - Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos
> Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
> (...) IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.
> Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

Por sua vez, o artigo 7º, inciso XXXI da Carta Magna, ampara a proibição de qualquer discriminação, ao que tange os requisitos e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

> CAPÍTULO II - Dos Direitos Sociais
> (...)
> 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.

No mesmo sentido, a própria Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, evidencia a proibição de qualquer tipologia de diferenciação entre os empregados.

> Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
> Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

No que se refere a administração pública, haja vista a necessidade de adequação à imposição trazida pela ONU já comentada, é possível ver-se no artigo 23 e 24 da CF a explicita responsabilidade estatal no que se refere a proteção e integração social das pessoas com deficiência. Além disso, por meio do artigo 37, inciso VIII da CF, é assegurado um percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência.

> TÍTULO III - Da Organização do Estado
> CAPÍTULO II - DA UNIÃO
> 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. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:
> XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência.
> (...)
> CAPÍTULO VII - Da administração Pública
> SEÇÃO I - Disposições Gerais
> Art. 37. A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, ao seguinte:
> VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

No Brasil, gradativamente, cresce a preocupação, não somente na área do Direito, para com a inserção social das pessoas com deficiência, haja vista as necessidades especiais que as mesmas demandam, sedo cada vez mais discutido a relevância para o melhoramento e conscientização sobre o tema.

Com relação a legislação infraconstitucional, é notório a importância da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, a qual dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social, de maneira a instituir a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, além de disciplinar a atuação do Ministério Público nesta conjuntura.

Assim, no que se diz respeito ao incentivo ao trabalho, observa-se o artigo 2º da referida Legislação:

> Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.
> Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos esta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:
> (...)
> III - na área da formação profissional e do trabalho:
> a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
> b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
> c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;

> d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência;

A Lei Federal nº 8.231/1991, em seu artigo 93, estabeleceu a obrigação, como também a limitação para a contratação de pessoas com deficiência:

> Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:
> I - até 200 empregados.....2%;
> II - de 201 a 500.....3%;
> III - de 501 a 1.000.....4%;
> IV - de 1.001 em diante. 5%

Por fim, a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), também apregoa a proteção do trabalho das pessoas com deficiência no mercado, primordialmente em seus artigos 34 e 35:

> 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.
> Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.
> Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

Portanto, apesar da existência de Legislação Constitucional, bem como infraconstitucional sobre a inserção social da pessoa com deficiência, há ainda muito a ser

debatido, principalmente a respeito àqueles que possuem Síndrome de Down, recorte a ser discutido mais adiante.

4 A TRISSOMIA DO CROMOSSOMO 21

Neste título, ocupar-se-á em abordar a síndrome de down, ou trissomia do 21. A síndrome é causada por uma condição genética em que:

> O cromossomo 21, o menor dos autossomos humanos, contém cerca de 255 genes, de acordo com dados recentes do Projeto Genoma Humano. A trissomia da banda cromossômica 21q22, referente a 1/3 desse cromossomo, tem sido relacionada às características da síndrome. O referido segmento cromossômico apresenta, nos indivíduos afetados, as bandas características da eucromatina correspondente a genes estruturais e seus produtos em dose tripla. (MOREIRA; EL-HANI; GUSMÃO, 2000, p. 96-99).

Erroneamente, o primeiro estudioso do tema (Langdon Down), definiu como sendo uma condição débil (WARD, 1999, p. 1)[2] e associada com características étnicas, seguindo o que era tendência na época (MOREIRA; EL-HANI; GUSMÃO, 2000, p. 96-99). Entretanto, há associação de condições de retardo mental atrelados à síndrome, neste sentido:

> Estudos revelam que todos os portadores de Síndrome de Down apresentam retardo mental, sendo a maioria entre os graus leves e moderado (PUESCHEL, 1993). Quanto à fala, o seu desenvolvimento é mais tardio e OLIVEIRA et al. (1992) apontam que eles compreendem acima do que são capazes de emitir, embora seu comprometimento persista até a idade adulta, tanto na recepção como na expressão da linguagem (KUMIN, 1994, p. 2).[3]

Entretanto, cada um desenvolve-se de um jeito, neste sentido:

> Uma concepção infelizmente ainda muito presente em relação aos portadores de Síndrome de Down, e que será mais adiante discutida, é a de que esses se desenvolvem, todos, da mesma forma, ou seja, apresentam as mesmas características, incapacidades e limitações orgânicas, motoras e cognitivas; (BISSOTO, 2005, p. 81).

Ciente de cada *ser* possui suas particularidades, há relatos científicos em que embora haja a condição genética no cromossomo 21, há caso em que nenhuma condição incapacitante

---

[2] Prefere-se também deixar o original do texto em inglês, considerando ser uma tradução da área médica: "I was brought into contact with a **feeble minded girl**, who waited on our party and for whom the question haunted me - could nothing for her be done? I had then not entered on a medical student's career but ever and anon... the remembrance of that hapless girl presented itself to me and I longed to do something for her kind."

ao desenvolvimento intelectual foi notada (JUAN; et al, 2000). Para o Direito isto importa, na medida em que essa pessoa se mostra apta em gerir sua vida como bem entende, elemento traduzido como ‘capacidade’.

5 AUTONOMIA PRIVADA À PLENA CAPACIDADE CIVIL

No ano de 2015, foi sancionada a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também chamado de Estatuto da Pessoa com Deficiência[4], esta lei é um importante marco ao desenvolvimento jurídico da pessoa com deficiência no Brasil, já que esta lei ter tem por objetivo:

> Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a **assegurar** e a **promover**, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.
> Parágrafo único. Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008 , em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil , em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 , data de início de sua vigência no plano interno.

Observa-se que o texto legal visa garantir os direitos e liberdades fundamentais com à ideia de inclusão social e cidadania. O princípio da cidadania pode ser abarcado de diversas maneiras, neste trabalho o recorte para cidadania será o direito constitucional e internacional que considera o princípio da cidadania como:

> é o status das pessoas físicas que estão no pleno gozo de seus direitos políticos ativos (capacidade de votar) e passivos (capacidade de ser votado e, também, de ser eleito). O princípio da cidadania credencia os cidadãos a exercerem prerrogativas e garantias constitucionais, tais como propor ações populares (CF, art. 5o, LXXIII), participar do processo de iniciativa de leis complementares e de leis ordinárias (CF, art. 61, caput). Também faculta ao cidadão participar da vida democrática brasileira (status activae civitatis). Daí conectar-se com a dignidade da pessoa humana (art. 1o, III), com a soberania popular (CF, art. 1o, parágrafo único), com as liberdades públicas (CF, art. 5o), com os direitos políticos (CF, art. 14), com o direito à educação (CF, art. 205) etc.(BULOS, 2018).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência que no Brasil teve seu protocolo facultativo assinado em 2007, versa que:

> a) Relembrando os princípios consagrados na Carta das Nações Unidas, que reconhecem a **dignidade** e o valor inerentes e os direitos iguais e inalienáveis de todos os membros da família humana como o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo (...)
> n) Reconhecendo a importância, para as pessoas com deficiência, de sua **autonomia** e **independência individuais**, inclusive da liberdade para fazer as próprias escolhas (ONU, 2006)

Neste sentido a Convenção protege elementos que já eram protegidos no Brasil para todas pessoas como exemplo: dignidade, autonomia e independência individuais, *ibis literis*

> a) autonomia privada: está na origem dos direitos individuais, das liberdades públicas, que incluem, além das escolhas existenciais acima referidas, as liberdades de consciência, de expressão, de trabalho e de associação, dentre outras;
> b) autonomia pública: está na origem dos direitos políticos, dos direitos de participação na condução da coisa pública. A democracia funda-se na soberania popular – todas as pessoas são livres e iguais e podem e devem participar das decisões que afetem sua vida –, constituindo uma parceria de todos em um projeto de autogoverno. A autonomia pública identifica aspectos nucleares do direito de cada um participar politicamente e de influenciar o processo de tomada de decisões, não apenas do ponto de vista eleitoral, mas também por meio do debate público e da organização social;(BULOS, 2018).

Desta forma, na ótica constitucional autonomia privada está ligada às externalidades do indivíduo entre o ser, agir, pensar já a autonomia pública refere-se à vida pública, intimamente ligado em conceitos como soberania.

Observa-se que a autonomia privada busca em substrato o mesmo que à plena capacidade cívica, neste sentido a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência traz: “Art. 6º A deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para: (...)”. Desta forma, se há capacidade civil, espera-se que este indivíduo se apto, seja inserido no mercado de trabalho.

Ainda além, por força do artigo 34 da Lei 13.146 de 2015, este indivíduo possui direito de: “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.”.

De igual forma: “Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.”.

Assim sendo, programas como “Projeto Aprendizagem Serviços Operacionais Em Supermercado” realizados pela APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais) em parceria com o município de Maringá – Paraná são fundamentais para o direito de laborar em condições dignas.

O projeto é impulsionado por políticas públicas, em especial se analisado a resolução nº 005 de 27 de fevereiro de 2019 do Conselho Municipal Dos Direitos da Criança e do Adolescente do município de Maringá, que traz:

> Art. 1º – Aprovar o Projeto do Programa de Aprendizagem Serviços Operacionais em Supermercados – Auxiliar Serviços Operacionais em Supermercados Aprendiz, para pessoas com Deficiência Intelectual, TGD E TDHA, com duração de 17 meses, com início em março de 2019 e término em julho de 2020, com 25 adolescentes que será desenvolvido pela Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Maringá – APAE (CONSELHO MUNICIPAL DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE, 2019).

Assevera-se que o projeto tem por fim capacitar aqueles que se enquadram no rol do art. 1º, educar e conscientizar os mercados e toda sociedade sobre a atuação laboral de pessoas com deficiência, neste caso em especial ressalta-se que apesar de não ser todo down com deficiência intelectual, grande parte dos portadores desta deficiência apresentam esta deficiência intelectual.

CONCLUSÃO

Notadamente com o desenvolvimento histórico-evolutivo à luz do princípio da solidariedade e da universalidade, alterou-se o conceito e o modo de relações sociais com aquelas pessoas com deficiência.

Os esforços legislativos vão desde o âmbito internacional com a ONU e a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência até legislações do Brasil, tanto em nível federal, como municipal em busca de um tratamento digno para estas pessoas.

Conforme tratado, o Brasil é um país que apresenta um índice elevado de pessoas que se declaram possuir algum tipo de deficiência. Por outro lado, nota-se que a atividade empresarial muitas vezes busca este tipo de mão de obra e não encontra, sendo assim, a importância de projetos como o desenvolvido pela APAE em conjunto com o Conselho Municipal dos Direitos da Criança e Adolescente para qualificar essas pessoas e, portanto, adequar o mercado à necessidades delas.

Desta forma, assevera-se que o projeto mencionado é apto para satisfação da legislação, se por uma matriz, cumpre-se o objetivo constitucional de promoção do bem geral, de outro confirma os direitos sociais de vedação à discriminação.

Em nível de direito do trabalho, há plena harmonia com o dispositivo constitucional, isto porque o parágrafo único do artigo 3º da CLT é cumprido em sua totalidade quando se insere ao labor a pessoa com deficiência que foi capacitada por um programa como o apresentado.

Concluindo que via de regra aqueles que possuem trissomia do cromossomo 21 e a condição de deficiência intelectual estão acobertados por um amplo sistema normativo, garantindo sua inserção no mercado de trabalho quando incentivados pelo poder público.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luiz Alberto David. **BARRADOS:** pessoas com deficiência sem acessibilidade, como, o que e de quem cobrar. Belo Horizonte: KBR. 2012.

BAPTISTA, José Afonso. Inclusão e desenvolvimento a face oculta da exclusão escolar. In: **Gestão e Desenvolvimento**, 17-18 (2009-2010), 123-140. Disponível em: http://z3950.crb.ucp.pt/Biblioteca/GestaoDesenv/GD17_18/gestaodesenvolvimento17_18_123.pdf. Acesso em:13 ago. 2019.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Ebook.

BISSOTO, Maria Luísa. Desenvolvimento cognitivo e o processo de aprendizagem do portador de síndrome de Down: revendo concepções e perspectivas educacionais. In: **Ciências & Cognicação**, 4. v., mar, 2005. p. 81. Disponível em www.cienciasecognicao.org.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 12 ago. 2019.

BRASIL. **DECRETO LEGISLATIVO Nº 186, de 2008**. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/CONGRESSO/DLG/DLG-186-2008.htm. Acesso em: 05 jun. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 ago. 2019.

BRASIL. **Lei 12.470, de 31 de agosto de 2011**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12470.htm. Acesso em: 12 ago. 2019.

BRASIL. **LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 06 jun. 2019.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Disponível em: http: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm. Acesso em: 12 ago. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 12 ago. 2019.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. (ebook).

CONSELHO MUNICIPAL DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. **RESOLUÇÃO Nº 005 de 27 de fevereiro de 2019**. Disponível em: http://www2.maringa.pr.gov.br/sistema/arquivos/3858573a33ed.pdf. Acesso em: 28 de ago. de 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. Ed. São Paulo: LTR, 2007.

FIGUEIRA, Emílio. **Caminhando em silêncio:** uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil. São Paulo: Giz Editorial, 2008.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos:** O direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTÁTISTICA – IBGE. **Censo 2010 do IBGE - Pessoas com deficiência.** Disponível em: https://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?id=3&idnoticia=2170&view=noticia. Acesso em: 13 ago. 2019.

JUAN, A. San; et al. A case of mosaic trisomy 21 with Down's syndrome signs and normal intellectual development. In: **Journal of Intellectual Disability Research**, 44. v., fev, 2000. Disponível em: https://sci-hub.tw/10.1046/j.1365-2788.2000.00246.x.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Anuário Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais – 2018**. Disponível em < http://www.mte.gov.br/rais/2018/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf >. Acesso em 14 ago. 2018,

MOREIRA, Lília MA; EL-HANI, Charbel N; GUSMÃO, Fábio AF. A síndrome de Down e sua patogênese: considerações sobre o determinismo genético. In: **Revista Brasileira de Psiquiatria**, Jun 2000, vol. 22, no. 2, p. 96-99. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1516-44462000000200011&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 28 de ago. de 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.** Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia. Acesso em: 13 ago. 2019.

SIGAUD, Cecília Helena de Siqueira; REIS, Alberto Olavo Advíncula. Arepresentação social da mãe acerca da criança com Síndrome de Down. In: **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v.33, n.2, p. 148-56, jun. 1999. Disponível em: www.scielo.br/pdf/reeusp/v33n2/v33n2a06. Acesso em: 08 de jun. de 2019.

SPOSATI, Aldaíza de Oliveira (org.). **Proteção Social de Cidadania: inclusão de idosos e pessoas com deficiência no Brasil, França e Portugal**. São Paulo: Cortez, 2004.

WARD, O Conor. John Langdon Down: the man and the message. In: **Down Syndrome Research and Practice**. 6. v. 1. v, 1999. Disponível em: https://pdfs.semanticscholar.org/4db3/689b3d67a91ec89535eab416c8fa24f0d381.pdf?_ga=2.128818892.1776864161.1560171728-530381397.1560171728. Acesso em: 28 de ago. de 2019.