

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP

LAIANI ROSSI DA SILVA VIGUINI

A INCLUSÃO DA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN NO
MERCADO DE TRABALHO

DIREITO DO TRABALHO

SÃO PAULO

2018

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP

LAIANI ROSSI DA SILVA VIGUINI

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN NO
MERCADO DE TRABALHO**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em **Direito do Trabalho**, sob a orientação da Professora, Dra. **Catia G. Raposo Novo Zangari**.

SÃO PAULO
2018

BANCA EXAMINADORA

RESUMO

O presente estudo possui o intuito central de demonstrar os benefícios decorrentes da inclusão de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho. Desse modo, irá tratar sobre o princípio constitucional da igualdade, os tipos de deficiência, além das relações de trabalho existentes no Brasil, desde o contexto histórico, até a criação de cotas trabalhistas pela Lei nº 8.213, de julho de 1991, também conhecida como Lei de Cotas, que garante a contratação de indivíduos com deficiência, bem como impõe consequências para os empregadores em caso de descumprimento. No final, será exposto, especificamente, a respeito das pessoas com síndrome de Down e das dificuldades que elas encontram ao tentarem se inserir no mercado de trabalho. Assim, para atestar o objetivo principal deste estudo, serão apresentados casos concretos em que esses indivíduos tiveram oportunidade de inclusão, trazendo vantagens não somente para o empregado, mas também para a empresa e para toda a sociedade, que deve ser livre de discriminações.

Palavras-chave: Pessoa com síndrome de Down. Deficiência. Mercado de Trabalho. Inclusão.

ABSTRACT

The present study is concerned to show the benefits arising from inclusion of the people with Down Syndrome in the job market. In this way, will treat about the constitutional principle of equality, the types of disabilities, besides the work relationships that exists in Brazil, since the historical context until the creation of quota system with the ordinary law number 8.213 of July of 1991, also knew as Quota Law, that guarantees the hiring of people with disabilities, as well impose consequences for the employers in case of non-compliance with the law. In the final of this preset study, will show in particular, the difficulties that the people with Down Syndrome face when they try enter in the job market. In this way, to prove the major objective of this study, will show specific cases that this group of individuals had the opportunity of inclusion, bringing advantages not only to the employees, but also to the employer and all the society, that must be free of all types of discriminations.

Keywords: People with Down Syndrome. Disabilities. Job Market. Social Inclusion.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	08
1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS	09
1.1 PRINCÍPIO DA IGUALDADE	09
2 AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL	12
2.1 TERMINOLOGIA	12
2.2 CONCEITO	13
2.3 TIPOS DE DEFICIÊNCIA	15
2.3.1 Deficiência auditiva	15
2.3.2 Deficiência visual	16
2.3.3 Deficiência física	17
2.3.4 Deficiência mental	18
2.4 SÍNDROME DE DOWN	19
3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL	22
3.1 CONTEXTO HISTÓRICO	22
3.2 SETORES DO MERCADO DE TRABALHO	24
3.2.1 Setor primário	26
3.2.2 Setor secundário	27
3.2.3 Setor terciário	28
3.3 A RELAÇÃO DE TRABALHO	29
3.3.1 Trabalho informal	30

3.3.2 Trabalho formal	31
3.4 AS LEIS TRABALHISTAS	31
3.5 OS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS	32
3.6 AS COTAS TRABALHISTAS	34
3.6.1 Exigências	34
3.6.2 Dificuldades	36
3.6.3 Alternativas	38
4 A INCLUSÃO DA PESSOA COM SINDROME DE DOWN NO MERCADO DE TRABALHO	41
5 CASOS CONCRETOS	45
5.1 CAFETERIA “CHEFS ESPECIAIS CAFÉ”	45
5.2 “ESCOLA DOMÉSTICA DE NATAL”	46
6 CONCLUSÃO	48
REFERÊNCIAS	53

INTRODUÇÃO

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, especialmente dos indivíduos com deficiência mental, como o caso daqueles que possuem síndrome de Down, ainda encontra muitos empecilhos, apesar da criação da Lei nº 8.213, de julho de 1991, denominada Lei de Cotas.

Dentre os obstáculos enfrentados na batalha pela integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, está a discriminação, a falta de comunicação, a ausência de capacitação, além da inexistência de medidas eficazes do governo.

Desse modo, apesar da criação da Lei de Cotas, o seu objetivo nem sempre é atingido, pois muitos indivíduos com deficiência buscam um trabalho, mas muitas vezes não encontram uma vaga que atenda às suas necessidades.

Em razão disso, este estudo vai discorrer a respeito das exigências, dificuldades e alternativas da Lei de Cotas, a fim de que a sua finalidade seja efetivamente alcançada.

Ademais, este estudo irá focar nas particularidades das pessoas com síndrome de Down, bem como na postura que as empresas precisam ter em relação às necessidades e bloqueios desses indivíduos, que devem desenvolver funções de acordo com as suas possibilidades de execução.

Por fim, procura-se demonstrar, por meio de casos concretos, que a contratação de pessoas com síndrome de Down é positiva para todos os envolvidos, tendo em vista que a cultura da inclusão social está sendo cada vez mais vantajosa para as empresas, que devem acabar com todo e qualquer tipo de discriminação.

1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

1.1 PRINCÍPIO DA IGUALDADE

O princípio da igualdade, também denominado de princípio da isonomia, equiparação ou paridade, está disposto no artigo 5º da Constituição Federal. Ele visa contemplar os iguais igualmente, e os desiguais na proporção de suas desigualdades, conforme explicou Aristóteles (BULOS, 2011, p. 539):

[...] baseando-se na lição aristotélica, proclamou Ruy Barbosa que “a regra da igualdade não consiste senão em quinhoeirar desigualmente aos desiguais na medida em que se desigualem. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir o mesmo a todos, como se todos se equivalessem (ARISTÓTELES, apud BULOS, 2011, p. 539).

Dessa forma, se os desiguais fossem tratados da mesma forma que os iguais, ocorreria uma desigualdade patente, ao invés de uma verdadeira igualdade. Por esta razão, o princípio da isonomia foi criado, com o objetivo de igualar os desiguais aos iguais, tendo em vista que leva em consideração as diferenças existentes entre eles.

Contudo, o grande desafio que se impõem à equiparação, é saber quais são as circunstâncias de igualdade e quais são as situações de desigualdade. Para tanto, a doutrina faz uma distinção entre as ações afirmativas e as discriminações negativas (BULOS, 2011, p. 540).

Assim, as ações afirmativas, também denominadas de discriminações positivas ou desequiparações permitidas, atribuem tratamento diverso a determinados grupos, pelo fato destes já terem sido marginalizados ao longo da história, de modo que o tratamento diferenciado é uma forma de compensar as restrições sofridas no passado. Este é o caso dos idosos, mulheres, negros, pardos, índios, homossexuais e deficientes (BULOS, 2011, p. 540).

Ao contrário das ações afirmativas, as discriminações negativas são proibidas pela Constituição Federal, pois são desequiparações sem justificativas, ou seja, são tratamentos desiguais, sem qualquer base constitucional (BULOS, 2011, p. 541).

É importante destacar que:

[...] o raciocínio para aferir o que seja *igual* ou *desigual*, *idêntico* ou *diferente*, *equiparado* ou *desequiparado*, é subjetivo. Inexiste qualquer exatidão nesse campo. Caberá ao magistrado precisar essas palavras, valendo-se do bom-senso, das máximas da experiência (CPC, art. 126) e até do art. 5º da Lei de Introdução ao Código Civil. É o juiz quem determina o grau de paridade em cada caso (BULOS, 2011, p. 541).

Portanto, o princípio da igualdade leva em consideração as desigualdades ocorridas entre os indivíduos, justamente para colocá-los em uma posição de equiparação, compensando, assim, as diferenças existentes entre eles.

No entanto, há grande subjetividade na determinação do que é igual ou desigual, devendo o magistrado, com base em cada caso concreto, utilizando as leis e o bom senso, definir se a disparidade realmente existe. Em caso positivo, o juiz deve utilizar o princípio da igualdade para atingir a desejada equiparação.

Ainda, urge evidenciar que o princípio da igualdade é uma verdadeira diretriz interpretativa para as normas constitucionais, sendo que o Supremo Tribunal Federal aponta três objetivos deste princípio, que são: limitar o legislador, a autoridade pública e o particular (BULOS, 2011, p. 541).

Como limite ao legislador, a isonomia impede que ele crie normas veiculadoras de desequiparações ilícitas e inconstitucionais.

Enquanto limite à autoridade pública, os presidentes da República não podem praticar ações discriminatórias e os membros do Poder Judiciário não devem dar azo, em suas sentenças, ao cancro da desigualdade. Daí os mecanismos de uniformização da jurisprudência, tanto na órbita constitucional (recursos extraordinário e ordinário) como na infraconstitucional (leis processuais).

No posto de limite à conduta do particular, a isonomia não se coaduna com atos discriminatórios, eivados de preconceito, racismo, maledicências diversas, propiciando a responsabilização civil ou criminal dos infratores (BULOS, 2011, p. 542).

Destarte, o princípio da igualdade direciona as demais normas presentes na Constituição Federal, impondo limites tanto para o legislador, quanto para a autoridade pública e o particular, com o intuito de preservar a necessária isonomia entre os indivíduos.

2 AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

2.1 TERMINOLOGIA

Terminologia é entendida como o “conjunto de termos específicos de uma ciência ou disciplina; nomenclatura”, ou seja, trata-se do nome adequado que determinada coisa possui (MICHAELIS, 2018).

Ao longo da história, muito se discutiu qual seria o termo adequado para se reportar às pessoas que têm deficiência: “portador de deficiência”, “pessoa com deficiência” ou “portador de necessidades especiais”, de modo que a primeira década do século XXI sedimentou o entendimento de que a terminologia adequada é “pessoa com deficiência” (SASSAKI, 2016).

A nomenclatura “pessoa com deficiência” é, inclusive, utilizada no texto da Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, sendo que os princípios básicos para os movimentos terem concluído por essa terminologia foram (SASSAKI, 2016):

1. Não esconder ou camuflar a deficiência;
2. Não aceitar o consolo da falsa ideia de que todos têm deficiência;
3. Mostrar com dignidade a realidade da deficiência;
4. Valorizar as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência;
5. Combater eufemismos que tentam diluir as diferenças, tais como “pessoas com capacidades especiais”, “pessoas com eficiências diferentes”, “pessoas com habilidades diferenciadas”, “pessoas deficientes”, “pessoas com disfunção funcional” etc.
6. Defender a igualdade entre pessoas com deficiência e sem deficiência em termos de direitos e dignidade, o que exige a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência;
7. Identificar nas diferenças todos os direitos que lhes são pertinentes e a partir daí encontrar medidas específicas para o Estado e a sociedade diminuírem ou eliminarem as “restrições de participação” (dificuldades ou incapacidades causadas pelos ambientes humano e físico contra as pessoas com deficiência) (SASSAKI, 2016).

Portanto, adotou-se a terminologia “pessoa com deficiência”, pois esta nomenclatura coloca a pessoa à frente da deficiência que possui e, ao mesmo tempo, não esconde ou camufla a deficiência, o que demonstra dignamente a realidade.

Desse modo, “a tendência é no sentido de parar de dizer ou escrever a palavra “portadora”. Tanto o verbo “portar”, como o substantivo ou o adjetivo “portador”, não se aplicam a uma condição inata ou adquirida que faz parte da pessoa” (SASSAKI, 2016).

2.2 CONCEITO

A internalização da Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, consoante artigo 5º, parágrafo 3º, da Constituição Federal, trouxe uma nova conceituação, agora com viés constitucional, de pessoa com deficiência, restando revogada toda a legislação infraconstitucional contrária ao estipulado pela referida Convenção (MAIA, 2012).

Esta nova definição leva em consideração, precipuamente, os problemas que os indivíduos com deficiência enfrentam ao tentarem se inserir na sociedade, tendo em vista que o conceito anteriormente adotado levava em conta, tão somente, critérios médicos. Isso ocasiona consequências de ordem prática, já que uma pessoa considerada deficiente anteriormente, agora, pode não ser mais enquadrada como tal (MAIA, 2012).

Desse modo, um indivíduo que antes era considerado deficiente, com o advento da nova definição de pessoa com deficiência, pode não mais ser assim considerado, tendo em vista que o conceito anterior não possuía natureza constitucional.

Ao analisar a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, deve-se destacar, em primeiro lugar, o seu preâmbulo, que esclarece que a definição de pessoa com deficiência deve acompanhar o contexto histórico, de modo que precisa

estar em constante atualização para atender a evolução social, reconhecendo, ainda, as diferentes formas de deficiência (MAIA, 2012).

Já o artigo 1º da mencionada Convenção, traz o conceito de pessoa deficiente da seguinte maneira:

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 (apud MAIA, 2012).

Neste conceito, percebe-se que foi levado em consideração os direitos humanos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência, que são aqueles indivíduos que possuem impedimentos de longo prazo, seja de ordem física, mental, intelectual ou sensorial, sendo que esta característica impede que atuem em par de igualdade de condições com o restante da sociedade.

Sobre a definição de pessoa com deficiência, observou-se que:

De fato, o núcleo da definição é a interação dos impedimentos que as pessoas têm com as diversas barreiras sociais, tendo como resultado a obstrução da sua participação plena e efetiva na sociedade, em condição de igualdade com as demais pessoas. A deficiência não é mais, assim, vista como algo intrínseco à pessoa, como pregavam as definições puramente médicas; a deficiência está na sociedade, não na pessoa.

Os impedimentos físicos, mentais, intelectuais e sensoriais passaram a ser considerados como características das pessoas, inerentes à diversidade humana; a deficiência é provocada pela interação dos impedimentos com as barreiras sociais, ou seja, com os diversos fatores culturais, econômicos, tecnológicos, arquitetônicos, dentre outros, de forma a gerar uma impossibilidade de plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade. Como dito, não é a pessoa que apresenta uma deficiência, mas a sociedade. Superar a deficiência não é tão-somente cuidar dos impedimentos, mas possibilitar e criar mecanismos que eliminem as barreiras existentes no ambiente. (MAIA, 2012).

Portanto, o fato de uma pessoa ter qualquer tipo de deficiência, não impede que ela participe, de forma atuante, da sociedade. Ao contrário, é a sociedade que o exclui, impondo barreiras que dificultam a inserção desses indivíduos no meio social.

Assim, a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência veio, em especial, para fornecer mecanismos que coloquem fim a todo e qualquer tipo de barreira ou impedimento de inclusão do cidadão com deficiência na sociedade.

O Ordenamento Jurídico brasileiro já vem adotando este “novo conceito de pessoa com deficiência trazido pela Convenção da ONU, que, insistimos, tem a estatura de emenda constitucional, face sua internalização na forma do §3º do art. 5º da Constituição Federal” (MAIA, 2012).

Cumprir dizer que, alguém que antes era considerado com deficiência, após este novo conceito, pode não ser mais assim considerado, em que pese o artigo 4º da Convenção proibir o retrocesso. Isso se deve ao fato de que, na verdade, a proteção às pessoas com deficiência continua existindo. O que altera é a definição de quais indivíduos são, de fato, destinatários desta tutela (MAIA, 2012).

Em conformidade com o exposto, tem-se que:

A Convenção dá um grande passo, pois passa do modelo médico para o modelo social e nos remete a CIF (Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde) da Organização Mundial de Saúde (OMS) de 2001, que permite descrever situações relacionadas com a funcionalidade do ser humano e suas restrições.

Portanto, o conceito da Convenção, além de ser um avanço, é norma superior ao Decreto 3298/89 com alterações do Decreto 5.296/2004, e é este que deve ser utilizado quando da interpretação de todas as normas que buscam garantir direitos as pessoas com deficiência (TIBYRIÇA, 2012).

Por conseguinte, a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência não apresenta qualquer tipo de retrocesso. O que ela faz, na verdade, é definir quem são os reais beneficiários da norma, representando um verdadeiro avanço na defesa dos direitos desses indivíduos.

2.3 TIPOS DE DEFICIÊNCIA

2.3.1 Deficiência auditiva

A deficiência auditiva pode ser definida como a perda parcial ou total da capacidade de escutar sons. Isso se dá por motivos de má formação, lesão na orelha, ou lesão nas estruturas que formam o aparelho auditivo (AMPUDIA, 2011).

Desse modo, o indivíduo é deficiente auditivo quando não possui audição, ou quando a sua audição não é completa. A constatação desta falta ou insuficiência de captar sons é aferida por meio do audiograma (MENDES 2015):

O audiograma é, contudo, um importante exame realizado nesta avaliação da condição auditiva, medindo a capacidade de audição do indivíduo. Este exame é realizado num ambiente calmo, geralmente uma cabina insonorizada especificamente destinada a este método de diagnóstico. Aí, uma série de tons é emitida em diferentes frequências, através de auscultadores. O nível mais baixo, que o indivíduo examinado consegue ouvir, é designado como limiar auditivo e é assinalado num gráfico, de acordo com os valores identificados quer para o ouvido esquerdo como para o direito. Um exame simples de efetuar, mas com uma importância vital para o diagnóstico final (MENDES, 2015).

Portanto, o audiograma mede a capacidade auditiva do indivíduo, por meio de tons emitidos em diversas frequências, a fim de diagnosticar se o examinado possui algum problema de audição e, caso possua, o audiograma demonstra qual o grau da deficiência que a pessoa possui.

2.3.2 Deficiência visual

A deficiência visual “é o comprometimento parcial (de 40 a 60%) ou total da visão. Não são deficientes visuais pessoas com doenças como miopia, astigmatismo ou hipermetropia, que podem ser corrigidas com o uso de lentes ou em cirurgias” (AMPUDIA, 2011).

Dessa forma, o deficiente visual possui a sua visão comprometida, sendo que este comprometimento pode ser de modo total ou parcial, não sendo deficientes aqueles indivíduos com doenças que podem ser reparadas com a utilização de lentes ou a realização de cirurgias.

Ademais, de acordo com os critérios instituídos pela Organização Mundial da Saúde (OMS), existem distintos níveis de deficiência visual, que podem ser classificados em:

Baixa visão (leve, moderada ou profunda):

Compensada com o uso de lentes de aumento, lupas, telescópios, com o auxílio de bengalas e de treinamentos de orientação.

Próximo à cegueira:

Quando a pessoa ainda é capaz de distinguir luz e sombra, mas já emprega o sistema braile para ler e escrever, utiliza recursos de voz para acessar programas de computador, locomove-se com a bengala e precisa de treinamentos de orientação e de mobilidade.

Cegueira:

Quando não existe qualquer percepção de luz. O sistema braile, a bengala e os treinamentos de orientação e de mobilidade, nesse caso, são fundamentais (AMPUDIA, 2011).

Destarte, o deficiente visual pode possuir baixa visão, ser próximo à cegueira, ou ter cegueira completa, de modo que, para cada nível de deficiência, são adotadas as medidas pertinentes para compensar ou amenizar o problema existente.

No mais, “o diagnóstico de deficiência visual pode ser feito muito cedo, exceto nos casos de doenças degenerativas como a catarata e o glaucoma, que evoluem com o passar dos anos” (AMPUDIA, 2011).

2.3.3 Deficiência física

O deficiente físico possui complicações que limitam a mobilidade e a coordenação geral do indivíduo, de modo que também pode prejudicar a fala, em diversos níveis (AMPUDIA, 2018).

Existem diversas razões pelas quais uma pessoa é considerada como deficiente físico, variando desde lesões neurológicas e neuromusculares, até má-formação congênita, podendo também ter adquirido a deficiência, como no caso da hidrocefalia (acúmulo de líquido na caixa craniana) e da paralisia cerebral (AMPUDIA, 2018).

Em outras palavras, a deficiência física pode ser conceituada como:

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, triplicia, tri paresia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (TIBYRIÇA, 2012).

De acordo com o Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999, os principais tipos de deficiência são: paraplegia (perda total das funções motoras dos membros inferiores), tetraplegia (perda total da função motora dos quatro membros) e hemiplegia (perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo). Além disso, as amputações, os casos de paralisia cerebral e as ostomias (aberturas abdominais para uso de sondas) também são importantes tipos de deficiência física (AMPUDIA, 2018).

2.3.4 Deficiência mental

A deficiência mental é conceituada como uma série de problemas que atingem o intelecto de uma pessoa. Tais problemas não afetam as demais funções do cérebro, ao contrário do que muitos acreditam, a deficiência mental somente atinge o espectro cognitivo do indivíduo (SANTANA, 2010).

Desse modo, o deficiente mental possui um déficit de inteligência, ou seja, o quociente de inteligência do deficiente mental é menor em relação ao valor considerado limite. Além disso, “também pode ser caracterizada por qualquer limitação funcional inferior aos padrões normais de funcionamento do organismo humano” (CABRAL, 2011).

No que diz respeito aos níveis de deficiência mental, é importante saber:

A deficiência é dividida em níveis, a saber: limite ou borderline que apresenta um pequeno atraso na aprendizagem, ligeiro que apresenta um atraso mínimo nas áreas receptivo-motoras, moderado que apresenta dificuldades

em leitura, escrita e cálculos, severo que apresenta problemas psicomotores e profundo que apresenta significativamente problemas sensório-motores e de comunicação. Pode haver problemas relacionados ao equilíbrio, coordenação, locomoção, ansiedade, perturbações de personalidade, falta de autocontrole e outros (CABRAL, 2011).

Portanto, a deficiência mental pode ser dividida em níveis, que variam desde um pequeno atraso na aprendizagem, até problemas mais severos e profundos, que afetam o espectro cognitivo do indivíduo.

Ainda, é importante diferenciar o deficiente mental do doente mental:

É importante não confundir Deficiência Mental com Doença Mental. O portador de necessidades especiais mantém a percepção de si mesmo e da realidade que o cerca, sendo capaz de tomar decisões importantes sobre sua vida. Já o doente mental tem seu discernimento comprometido, caracterizando um estado da mente completamente diferente da deficiência mental, embora 20 a 30% dos deficientes manifestem algum tipo de ligação com qualquer espécie de doença mental, tais como a síndrome do pânico, depressão, esquizofrenia, entre outras. As doenças mentais atingem o comportamento dos pacientes, pois lesam outras áreas cerebrais, não a inteligência, mas o poder de concentração e o humor (SANTANA, 2010).

É válido mencionar que o diagnóstico de deficiência mental é feito mediante uma análise do indivíduo em sua totalidade. Somente por meio de um estudo de todo o organismo, funções, comportamentos e relações, é que a pessoa pode ser diagnosticada com deficiência mental (CABRAL, 2011).

2.4 SÍNDROME DE DOWN

A síndrome de Down, também conhecida como trissomia 21, é uma doença genética provocada por uma mutação no cromossomo 21, de modo que a pessoa com esta síndrome possui um trio de cromossomos, ao invés de um par de cromossomos. Assim, no lugar de possuir uma totalidade de 46 cromossomos, o indivíduo possui 47 cromossomos (FRAZÃO, 2018).

Esta mutação existe porque, durante a meiose, no processo de formação dos gametas, a disjunção dos cromossomos não ocorre de maneira correta, formando, ao invés de duas, três cópias do cromossomo 21, sendo este o principal motivo da síndrome de Down (GONÇALVES, 2015).

Essa alteração do cromossomo 21 faz com que a criança nasça com características específicas, como implantação mais baixa das orelhas, olhos puxadinhos para cima e língua grande, por exemplo. Como a síndrome de Down é o resultado de uma mutação genética, ela não tem cura, não existindo nenhum tratamento específico para ela. Porém, alguns tratamentos como a Fisioterapia, a estimulação psicomotora e a Fonoaudiologia são importantes para estimular e auxiliar no desenvolvimento da criança portadora da trissomia 21 (FRAZÃO, 2018).

Assim, uma pessoa com síndrome de Down, além do retardo mental, possui características peculiares, tais como face achatada, fenda palpebral oblíqua, orelhas displásicas, pele abundante no pescoço, prega palmar transversa única, hiperelasticidade articular, pelve displásica e displasia da falange média do quinto dedo (GOLÇALVES, 2015).

É importante mencionar que há uma variação destas características, de forma que os indivíduos com síndrome de Down podem apresentar muitas ou poucas, de maneira intensa ou amena. Normalmente possuem baixa estatura, malformações no trato gastrointestinal, perdas auditivas e problemas cardíacos, sendo esta última a principal causa de morte em crianças com trissomia do cromossomo 21 (GOLÇALVES, 2015).

O diagnóstico é comprovado após o nascimento da criança, através do exame do cariótipo, que estuda os cromossomos, embora durante a gestação, o ultrassom morfológico fetal possa sugerir a presença da síndrome de Down (BRUNA, 2018).

É fundamental que as crianças com síndrome de Down sejam estimuladas desde o momento do nascimento, justamente para que tenham menos dificuldades ao enfrentarem as limitações que essa mutação genética impõe (BRUNA, 2018).

Diante das necessidades específicas de saúde e aprendizagem que possuem, necessitam de assistência profissional multidisciplinar e atenção constante dos pais, com o intuito de habilitá-las para o convívio e a participação social (BRUNA, 2018).

Desse modo, a “fisioterapia, estimulação psicomotora e a fonoaudiologia são essenciais para facilitar a fala e a alimentação, do portador da síndrome de Down

porque ajudam a melhorar o desenvolvimento e a qualidade de vida da criança” (FRAZÃO, 2018).

Por ser a síndrome de Down uma falha genética, não tem como ser evitada. Entretanto, engravidar antes dos 35 anos diminui o risco de uma criança nascer com esta síndrome (FRAZÃO, 2018).

3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

3.1 CONTEXTO HISTÓRICO

O Direito do Trabalho é resultado do capitalismo, de modo que está diretamente atrelado à evolução histórica deste sistema, atribuindo-lhe distorções econômicas-sociais, bem como civilizando a ideia de poder criada na esfera da sociedade civil, especialmente no estabelecimento e na empresa (DELGADO, 2016, p. 87).

Desse modo, este importante ramo do Direito não somente auxiliou a ordem econômica, surgida com a Revolução Industrial da Inglaterra, no século XVIII, mas também conferiu certa civilidade a ela, na medida em que criou controles visando, inclusive, a supressão das piores formas de exploração da força de trabalho (DELGADO, 2016, p. 87).

Assim, o Direito do Trabalho foi um importante passo para a civilidade do sistema econômico, tendo em vista que trouxe diversos princípios, regras e institutos jurídicos, a fim de regulamentar as relações laborativas.

No que atine à sua origem, o Direito do Trabalho é oriundo do segmento obrigacional civil, contudo dele se isolando e se afastando de forma declarada. É ramo especializado, que visa regular relação de emprego na sociedade contemporânea (DELGADO, 2016, p. 66).

É válido mencionar que as relações de trabalho havidas antes da Revolução Industrial não eram caracterizadas, do ponto de vista socioeconômico, pelo fenômeno da subordinação. Portanto, as sociedades feudais e antigas não possuíam uma relação de emprego capaz de originar uma normatização jurídica específica como o Direito do Trabalho (DELGADO, 2016, p. 91):

A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos despontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder

pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente do século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia. Esse instante de hegemonia – de generalização e massificação da relação de emprego no universo societário – somente se afirma com a generalização do sistema industrial na Europa e Estados Unidos da América; somente se afirma, portanto, ao longo do século XIX (DELGADO, 2016, p. 91).

Dessa forma, somente a partir das transformações socioeconômicas experimentadas pela Revolução Industrial, a relação empregatícia deixou de ser uma exceção e passou a dominar o modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, sendo dispensável a procura de manifestações justralhistas antecedentes ao século XVII, justamente por não ter existido trabalho livre e subordinado no período histórico anterior.

Destarte, o ponto de partida do estudo do Direito do Trabalho certamente deve ser aquele em que a relação de emprego passa a dominar o cenário brasileiro, sendo que isto somente se tornou possível através do trabalho juridicamente livre, antecessor fundamental do surgimento do trabalho subordinado e, conseqüentemente, da existência da relação empregatícia (DELGADO, 2016, p. 110).

Neste diapasão, entende-se que “embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer característica justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro”, exatamente porque cumpriu importante papel na reunião dos pressupostos necessários para o surgimento deste ramo especializado do direito (DELGADO, 2016, p. 110).

A partir disso, o Direito do Trabalho no Brasil iniciou a sua evolução de forma expressiva. Contudo, “a constituição de 1988 trouxe, nesse quadro, o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, a um eventual modelo mais democrático de administração dos conflitos sociais no país” (DELGADO, 2016, p. 128):

A Constituição Federal de 1988, portanto, solidificou a importância do trabalho, prevendo os valores sociais do trabalho como fundamento da República e consolidando inúmeros direitos dos trabalhadores. Com isso, fica demonstrada a importância de interpretar a Consolidação das Leis do Trabalho com base na Constituição Federal brasileira (GUILHERME, 2008).

Portanto, o Direito do Trabalho estabelece a inserção do indivíduo ao sistema socioeconômico, ainda que diante de todas as diferenciações sociais existentes no país, tendo em vista que traz dignidade ao ser humano, eleva a sua importância na sociedade, proporciona melhor distribuição de renda e, conseqüentemente, dá oportunidade de inclusão social (GUILHERME, 2008).

Ainda, cumpre mencionar a atual reforma pela qual o Direito do Trabalho passou, materializada pela Lei 13.467 de 2017, que alterou de maneira profunda e abrangente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Embora a reforma tenha sido sustentada sob a narrativa da segurança jurídica e da modernização das relações de trabalho, as mudanças trazidas por ela foram objeto de severas críticas para aqueles que acreditam que as alterações, na verdade, enfraqueceram os direitos trabalhistas, representando um verdadeiro retrocesso às conquistas alcançadas até então, justamente porque prevê a prevalência do negociado sobre o legislado, de modo que os direitos dos trabalhadores são enfraquecidos e as relações de trabalho de tornam precárias (FREITAS, 2017).

Logo, é indiscutível que as leis precisam acompanhar as mudanças sociais, culturais e econômicas do país, a fim de que se tornem compatíveis com as necessidades de cada época. Entretanto, é preciso ter cautela nas reformas legislativas em nome da efetividade, como no caso da atual reforma, que abre espaço para as negociações coletivas, em detrimento da aplicação dos princípios trabalhistas conquistados durante séculos pelos trabalhadores (GUASPARI, 2017).

3.2 SETORES DO MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho é composto pelo fornecimento de ofertas de trabalho ou emprego, bem como pela procura de tais ofertas. Ou seja, abrange tanto a

disponibilidade das organizações, quanto a busca de trabalho ou emprego pelos indivíduos (JARENO, 2008).

Para se alcançar uma situação de equilíbrio entre essas duas forças, quais sejam, oferta e procura, é necessário levar em conta alguns fatores que estão intimamente ligados ao mercado de trabalho, sendo eles: concorrência, competência, qualificação profissional, lugar e época (JARENO, 2008).

É certo que a concorrência é a principal característica do mercado de trabalho, tendo em vista que (JANERO, 2008):

O número de ofertas no mercado de trabalho é bem mais reduzido que a demanda, causando uma concorrência entre os indivíduos que procuram por uma vaga. A concorrência torna a busca por uma vaga no mercado muito estressante, podendo prejudicar a saúde, a moral e a auto-estima do trabalhador, alterando, em muitos casos, alguns padrões normais de ética dos indivíduos na concorrência por uma vaga e no exercício de suas funções profissionais. Daí, a importância dos órgãos regulamentadores de profissões e conselhos de ética e disciplina, que visam assegurar condições de igualdade entre os indivíduos de uma mesma profissão (JARENO, 2008).

Portanto, o mercado de trabalho possui mais demandas do que ofertas, o que traz grande desequilíbrio e, conseqüentemente, maior concorrência entre as pessoas que necessitam e procuram por uma oportunidade de trabalho.

Diante desse cenário de acirrada disputa por um ofício, é de suma importância a presença de órgãos que regulem o exercício, a ética e a disciplina dos profissionais, a fim de garantir uma situação de igualdade entre aqueles que atuam em uma mesma profissão.

Além da concorrência, a competência é outro fator relacionado ao mercado de trabalho, e se refere a capacidade que o indivíduo possui para exercer com primazia as funções que lhe são impostas (JARENO, 2008).

“A competência no mercado de trabalho significa que não basta somente o trabalhador requerer uma vaga no mercado. Ele deve ter competência, ou seja, capacidade profissional para exercer bem a sua função” (JARENO, 2008).

Desse modo, mais do que buscar por uma oportunidade de trabalho, as pessoas precisam se capacitar profissionalmente, visto que, capacitadas, além da inserção no mercado de trabalho se tornar mais fácil, a função ofertada passa a ser exercida com excelência.

Juntamente com a competência, e diretamente ligada a ela, está o fator qualificação profissional, que “tem como objetivo auxiliar os indivíduos na formação de competências para o exercício de cargos, através do domínio de conhecimentos e técnicas profissionais” (JARENO, 2008).

Nesse aspecto, cumpre mencionar que o mercado de trabalho está em constante mudança, exigindo um novo perfil profissional, sendo que, o indivíduo disputado pelas organizações é, justamente, aquele que tem qualificação profissional suficiente para exercer as multitarefas de um mercado em contínua mutação (MONTEIRO, 2017).

“Com isso, o trabalhador deve manter-se sempre atualizado e informado das novas práticas e técnicas do mercado, pois a qualquer momento, ele pode mudar de emprego ou atividade”, diante das transformações que o mercado de trabalho vem sofrendo (JARENO, 2008).

Além disso, o lugar e a época também são fatores característicos do mercado de trabalho. Aquele, pelo fato de que o ambiente de trabalho pode mudar completamente a concorrência e as competências solicitadas. Este, por ser o cenário econômico, político e social, forte influenciador do mercado de trabalho (JARENO, 2008).

Em resumo, os fatores acima colacionados - concorrência, competência, qualificação, lugar e época -, contextualizam o mercado de trabalho, que se divide em setores, conforme será abaixo destrinchado.

3.2.1 Setor primário

O setor primário do mercado de trabalho corresponde a produção de matérias-primas, que também podem ser denominadas de produtos primários, tendo em vista que, em geral, são recursos oriundos da natureza (PENA, 2000).

Assim, o setor primário está diretamente relacionado à exploração do meio ambiente, que ocorre através da agricultura, pecuária, ou extrativismo vegetal, animal e mineral, sendo os recursos naturais consumidos ou transformados em mercadoria (PENA, 2000):

O Setor Primário recebe esse nome porque, além de ser o campo que antecede os demais e por fornecer as matérias-primas para eles, foi o primeiro a constituir-se na história da humanidade, formando as bases para a constituição das primeiras civilizações. A partir das transformações sociais e estruturais, as sociedades foram desenvolvendo técnicas e formas de ação características dos setores secundário e terciário (PENA, 2000).

Destarte, diante das transformações técnicas que foram surgindo ao longo dos anos, principalmente aquelas oriundas das revoluções industriais, máquinas e novas formas de produção foram inseridas, o que aumentou a produtividade e o aproveitamento do solo (PENA, 2000).

Em contrapartida, esse cenário não favoreceu a oferta de trabalho, já que as máquinas passaram a realizar as atividades que antes eram exercidas pelo homem, de forma que houve um deslocamento de grande parte da mão de obra para os demais setores do mercado de trabalho (PENA, 2000).

Sendo assim, em que pese o setor primário ter deixado de gerar empregos como antigamente, quando não haviam máquinas para substituir o trabalho humano, ele continua sendo de suma importância para a economia, pois é a partir das matérias-primas que os produtos industrializados se originam.

3.2.2 Setor secundário

No setor secundário do mercado de trabalho, se encontram as relações de trabalho que tratam da transformação da matéria-prima em objetos utilizáveis, tais como indústrias e construção (SILVA, 2014).

Desse modo, cabe ao setor secundário transformar as matérias-primas, que são originadas pelo setor primário, em produtos que sirvam para serem utilizados, tais como roupas, máquinas, carros, comidas industrializadas, objetos eletrônicos, moradias, dentre outros.

Insta destacar que o setor secundário fomenta a economia em países subdesenvolvidos e, em países desenvolvidos, é área imprescindível, tendo em vista que gera bons empregos, além de auxiliar na mobilidade social das gerações futuras (GIRARDI, 2003).

3.2.3 Setor terciário

O setor terciário do mercado de trabalho engloba as relações de trabalho interpessoais. Está diretamente relacionado com as prestações de serviços, como por exemplo, o ramo de vendas, hospitais, bancos e escolas, de forma que o produto final não é o foco de trabalho (SILVA, 2014).

Dessa forma, o setor terciário não está ligado, de maneira direta, com os objetos em si, mas sim com as prestações de serviços, que devem propiciar um produto ou serviço que satisfaça as necessidades daquele os buscou (GIRARDI, 2003).

Cumprir mencionar que em um levantamento realizado através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2016, foi apontado que o setor de serviços é o que mais emprega no Brasil (JÚNIOR, 2017).

Logo, o setor terciário é de suma importância para o país, já que é o setor que mais fornece emprego para os indivíduos, tendo forte participação no mercado de trabalho em seus mais diversos ramos.

Por último, cumpre salientar que:

Mesmo com a divisão de trabalhos nos três setores, há uma inter-relação entre elas, ou seja, a matéria prima que é extraída no setor primário é modificada e se transforma em um objeto no setor secundário e posteriormente é comercializada no setor terciário (SILVA, 2014).

Conclui-se que, apesar do mercado de trabalho se dividir em setores, há uma ligação entre todos eles: o setor primário fornece a matéria-prima, de modo que o setor secundário transforma esta matéria-prima em um produto industrializado, que é comercializado por meio da prestação de serviço do setor terciário.

3.3 A RELAÇÃO DE TRABALHO

A relação de trabalho possui caráter genérico: “refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em um *labor humano*” (DELGADO, 2016, p. 295).

Logo, pode-se dizer que qualquer relação jurídica baseada na contratação de trabalho humano, configura uma relação de trabalho, que pode englobar diversas formas:

A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (DELGADO, 2016, p. 295).

Desse modo, referida relação abrange diversas possibilidades de labor humano, sendo uma expressão genérica que compreende as mais diferentes formas do indivíduo fornecer o seu trabalho, inclusive a empregatícia.

Assim, a prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego [...]. Todos esses casos, portanto, consubstanciam relações jurídicas que não se encontram, em princípio, sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis esparsas) e, até o advento da EC n. 45/2004 (novo art. 114, CF/88), nem se encontravam, regra geral, sob o manto jurisdicional da Justiça do Trabalho (DELGADO, 2016, p. 297).

Assim, a relação de emprego decorre da reunião de determinados fatores, quais sejam, trabalho prestado por pessoa física, efetuado com pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade. Sem tais elementos, a relação empregatícia não se configura (DELGADO, 2016, p. 299).

Não obstante, independentemente da relação de trabalho existente, há uma classificação quanto a formalidade, podendo o trabalho ser considerado formal ou informal.

3.3.1 Trabalho informal

O trabalho informal é aquele em que o trabalhador não possui registro na carteira de trabalho e, diante da inexistência de vínculo empregatício, não goza dos benefícios trabalhistas, tais como férias, licenças, aposentadoria e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (MARQUES, 2016).

Sobre o trabalho informal, destaca-se que:

[...] quem se dedica ao trabalho informal pode sofrer com a instabilidade financeira, visto que não há nenhum vínculo empregatício que garanta um salário fixo mensal. Por outro lado, trabalhadores informais têm mais liberdade e autonomia para conciliar vida pessoal à carreira (MARQUES, 2016).

Portanto, em que pese o trabalho informal não garantir uma estabilidade financeira, ele possibilita uma maior flexibilidade de horários, períodos e jornadas de trabalho, tendo em vista que, na maioria dos casos, o indivíduo não possui chefia.

Assim, apesar da desvantagem da instabilidade financeira, o trabalho informal possibilita maior liberdade e autonomia para que o trabalhador consiga conciliar a vida pessoal à profissional.

3.3.2 Trabalho formal

O trabalho formal é aquele em que o trabalhador possui registro na carteira de trabalho, de forma que está amparado por leis trabalhistas, podendo desfrutar das vantagens e benefícios assegurados pela contribuição regular dos impostos (MARQUES, 2016).

Sobre o trabalho formal, evidencia-se que:

[...] é indicado para profissionais que priorizam a estabilidade financeira, isso porque o vínculo empregatício garante um salário pago mensalmente. Além da remuneração, este trabalhador pode usufruir de benefícios como auxílio alimentação e transporte, plano de saúde, plano odontológico, entre outros.

Outra vantagem oferecida pelo trabalho formal é o horário fixo, geralmente das 9h às 18h, o que proporciona uma rotina regular e consideravelmente tranquila (MARQUES, 2016).

Assim, com a carteira de trabalho assinada, o empregado possui maior estabilidade financeira, visto que recebe seu salário mensalmente, pode desfrutar dos benefícios trabalhistas, além de ter uma rotina regular de trabalho.

3.4 AS LEIS TRABALHISTAS

A princípio, importa esclarecer que as leis são preceitos gerais, abstratos e impessoais, que são aprovadas por meio de ritos e formalidades, e recaem de maneira imperativa sobre fatos, atos ou situações da vida social (DELGADO, 2016).

No Brasil, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, sancionada no governo de Getúlio Vargas, de forma que toda a legislação trabalhista foi reunida neste diploma legal (ZANLUCA, 2015).

Desse modo, as relações de trabalho passaram a ser regulamentadas pela CLT, sendo a sua criação um importante passo para a proteção do trabalhador, que passou a ter o amparo de uma legislação específica.

Contudo, para se adaptar às nuances da modernidade, o texto da CLT sofreu algumas alterações ao longo do tempo (ZANLUCA, 2015). A mais recente mudança, diz respeito à Lei nº 13.467/2017, sancionada pelo presidente Michel Temer, que modificou alguns pontos como férias, jornada de trabalho, remuneração e plano de carreira, bem como criou novas modalidades de trabalho (CAVALLINI, 2017):

No Brasil, a lei trabalhista central, que incorpora a matriz essencial do modelo trabalhista do país, construído ainda na década de 1930 até 1945, é a Consolidação das Leis do Trabalho (aprovada pelo Dec. –Lei 5.452, de 1.5.43). Esse diploma, que vem se atualizando salpicadamente ao longo das décadas, contém normas de Direito Individual do Trabalho, Direito Coletivo do Trabalho, Direito Administrativo do Trabalho e Direito Processual do Trabalho.

Ao lado desse diploma básico (CLT), há leis esparsas de Direito Individual do Trabalho sumamente importantes, como, por exemplo, a Lei do FGTS (Lei n. 5.107/66), a Lei do Trabalho Portuário (Lei n. 8.630, de 1993 – revogada em dezembro de 2012, pela Medida Provisória n. 595, depois convertida na Lei n. 12.815, de 2013), a Lei do Descanso Semanal e em Feriados (Lei n. 3.207, de 1957) e inúmeros outros diplomas normativos (DELGADO, 2016, p. 155).

Certo é que, a nova lei trabalhista, divide opiniões, tendo em vista que alguns enxergam as alterações como uma modernização das relações de trabalho, fonte de novos empregos, além de que os acordos e convenções coletivas terão força frente as regras impostas pela CLT (CAPOBIANCO, 2017).

Em contrapartida, outros vislumbram as mudanças como algo negativo, que serviram para regulamentar o trabalho sob a ótica dos patrões, restando os trabalhadores prejudicados (CAPOBIANCO, 2017).

Independente das opiniões favoráveis ou contrárias à reforma trabalhista, o fato é que a Lei nº 13.467/2017 está em vigor, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, conforme dispõe o preâmbulo de referida legislação.

3.5 OS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS

Os princípios jurídicos, de uma forma geral, “são proposições gerais inferidas da cultura e o do ordenamento jurídicos que conformam a criação, revelação, interpretação e aplicação do direito” (DELGADO, 2016, p. 145).

É importante mencionar que, atualmente, a jurisprudência pátria entende que os princípios não são simples proposições ideais, ao contrário, são reconhecidamente dotados de normatividade jurídica, ou seja, possuem força de norma jurídica (DELGADO, 2016, p. 145).

Dito isso, esclarece-se que existem princípios gerais, que se aplicam no campo do Direito do Trabalho, tendo em vista que se propagam por todos os ramos da ordem jurídica, sendo que, tais princípios gerais, ao se irradiarem para as regras próprias e princípios próprios do Direito do Trabalho, passam por um procedimento de compatibilização (DELGADO, 2016, p. 196).

Assim, para que sejam aplicados no Direito do Trabalho, os princípios gerais precisam se adequar às normas e princípios específicos desse ramo do direito, a fim de que não existam contradições entre as diretrizes ali estabelecidas.

Ainda, deve-se levar em consideração que “o Direito Material do Trabalho desdobra-se em um segmento individual e um segmento coletivo, cada um possuindo regras, institutos e princípios próprios” (DELGADO, 2016, p. 198).

No que atine ao Direito Individual do Trabalho, os principais princípios apontados pela doutrina são (DELGADO, 2016, p. 200):

- a) princípio da proteção (conhecido também como princípio tutelar ou tuitivo ou protetivo ou, ainda, tutelar-protetivo e denominações congêneres); b) princípio da norma mais favorável; c) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; d) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas (conhecido ainda como princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas); e) princípio da condição mais benéfica (ou da cláusula mais benéfica); f) princípio da inalterabilidade contratual lesiva (mais conhecido simplesmente como princípio da inalterabilidade contratual; merece ainda certos epítetos particularizados, como princípio da intangibilidade contratual objetiva); g) princípio da intangibilidade salarial (chamado também integralidade salarial, tendo ainda como correlato o princípio da irredutibilidade salarial); h) princípio da primazia da realidade sobre a forma; i) princípio da continuidade da relação de emprego (DELGADO, 2016, p. 200).

Portanto, o Direito Individual do Trabalho possui uma gama de princípios próprios, que norteiam as relações trabalhistas, sendo que, de modo geral, tais princípios desembocam basicamente em duas teorias das quais o Estado Democrático de Direito se baseia, quais sejam, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, que estão dispostos nos incisos III e IV, do artigo 1º, bem como no artigo 170, ambos da Constituição Federal (VIEIRA, 2018).

Além destes, o Direito do Trabalho é protegido constitucionalmente pelo inciso XIII, do artigo 5º, como também pelos artigos 6º, 7º, 8º, 9º, 10 e 11, da Constituição Federal (VIEIRA, 2018).

3.6 AS COTAS TRABALHISTAS

A Lei nº 8.213, de julho de 1991, também conhecida como a Lei de Cotas, garante a contratação de pessoas com deficiência, bem como estipula consequências para o seu descumprimento (SOARES, 2016).

3.6.1 Exigências

O artigo 93, da Lei nº 8.213, dispõe sobre a proporção que as empresas com mais de 100 (cem) funcionários devem seguir, no que diz respeito a contratação de pessoas beneficiárias reabilitadas ou pessoas com deficiência habilitadas:

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%.

Desse modo, a Lei de Cotas exige que todas as empresas com mais de 100 (cem) funcionários, obrigatoriamente, devem contratar, na proporção de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento), indivíduos reabilitados ou pessoas com deficiência.

Caso as empresas descumpram a exigência contida no artigo 93 da supracitada lei, a Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003, impõe multa administrativa, calculada na seguinte proporção:

Art. 1º Esta Portaria fixa parâmetros para a gradação da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº [8.213](#), de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93 da mesma Lei.

Art. 2º A multa por infração ao disposto no art. 93 da Lei nº [8.213](#), de julho de 1991, será calculada na seguinte proporção:

I - para empresas com cem a duzentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a vinte por cento;

II - para empresas com duzentos e um a quinhentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de vinte a trinta por cento;

III - para empresas com quinhentos e um a mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de trinta a quarenta por cento;

IV - para empresas com mais de mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de quarenta a cinquenta por cento;

§ 1º O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a IV deste artigo é o previsto no artigo 133, da Lei nº [8.213](#), de 1.991.

§ 2º O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderá ultrapassar o máximo estabelecido no artigo 133 da Lei nº [8.213](#), de 1991.

Portanto, embora as empresas aleguem dificuldades, a contratação de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados é obrigatória, impondo-se multa administrativa caso ocorra o descumprimento.

É válido destacar que a multa administrativa, assim como a exigência de contratação de pessoas com deficiência, é imposta de acordo com parâmetros de

gradação, variando conforme a quantidade de empregados que a empresa possui em seu quadro de funcionários.

Inclusive, a não discriminação em nosso Ordenamento Jurídico é tão presente, que além das garantias dispostas na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, editou a Lei nº 9.029, de abril de 1995, que impõe multa ao empregador em caso de ato discriminatório (COURA, 2016).

Assim, os empregadores devem, obrigatoriamente, seguir as normas jurídicas estabelecidas pela Lei de Cotas, para a contratação de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados, sendo que a inobservância de tais regras enseja sanções, com o intuito de inserir tais indivíduos no mercado de trabalho, bem como evitar atos discriminatórios em desfavor desses cidadãos.

3.6.2 Dificuldades

Muitos empregadores afirmam que possuem dificuldades para cumprir a Lei de Cotas, pois não encontram pessoas com o perfil adequado para preencher as vagas ofertadas pela empresa (SOARES, 2016).

Destarte, a Lei de Cotas exige a inclusão de pessoas com deficiência, estipulando consequências para o caso de as empresas não cumprirem com o previsto, porém, muitas vezes, os empregadores querem atender a norma, mas não encontram indivíduos com o perfil necessário para preencher as vagas que possuem.

A respeito disso, foi realizada uma pesquisa pela consultoria “Santo Caos”, no ano de 2015, que identificou uma contradição:

[...] deficientes desempregados procurando por ocupações e empresas que querem mas não conseguem cumprir a cota.

[...] Menos de 10% das organizações cumprem as normas e 78% dos entrevistados relataram que é difícil conseguir emprego. "Tem gente querendo trabalhar e companhias buscando contratar, mas esses grupos não

estão se encontrando", diz Guilherme Françolin, sócio da Santo Caos (FEIJÓ, 2016).

Assim, em algumas situações, o empregador não possui a intenção de descumprir a Lei de Cotas, em contrapartida, não encontra um profissional com deficiência apto a ocupar os cargos que dispõe, ocorrendo uma falta de comunicação entre esses grupos, já que existem pessoas com deficiência buscando a inserção no mercado de trabalho.

Além disso, algumas empresas optam por aqueles indivíduos com deficiências que não exijam um preparo exacerbado do contratante ou grande esforço de convivência com os demais funcionários (SOARES, 2016):

[...] a lei de cotas abrange o direito a todos os tipos de deficiência (física, visual, auditiva e intelectual), mas ainda há uma preferência das empresas na contratação por pessoas com deficiência 'menos impactantes'. Assim, existe uma maior busca, por exemplo, de deficientes físicos, enquanto aqueles com deficiência intelectual são os menos procurados. (SOARES, 2016).

Isso ocorre, justamente, porque a inserção dos deficientes mentais no mercado de trabalho, na maioria dos casos, demanda um maior empenho por parte das organizações, que também precisam se adaptar com a realidade do indivíduo e o seu tempo de habituação, além de oferecer suporte para as suas necessidades.

Apesar da preferência das empresas em contratar pessoas com deficiência "menos severas", como os deficientes físicos, em detrimento dos deficientes mentais, a Lei de Cotas garante a contratação de todos os tipos de deficiência, não podendo haver discriminações:

No entanto, há muito que ser feito pela garantia dos direitos desse público. Afinal, contratar uma pessoa com deficiência não deve ser apenas algo quantitativo, mas também qualitativo. Ou seja, é preciso o preparo de todos para a convivência, assim como a garantia de igualdade de condições, cobrança, reconhecimento e tratamento. Tudo isso é citado pela Normativa 98, que faz a fiscalização pela qualidade da contratação (e não só pelos números) (SOARES, 2016).

Então, “muitos acabam restringindo os cargos disponíveis ou limitando o tipo de deficiência para as vagas porque vinculam a contratação à perda de competitividade”, o que é um enorme erro, pois a contratação de pessoas com deficiência gera, até mesmo, resultados mais positivos do que aqueles comparados aos obtidos pelos demais colaboradores (FEIJÓ, 2016).

Inclusive, algumas organizações estão começando a mudar seu posicionamento, tendo em vista que estão financeiramente sentindo o que a ausência de uma cultura inclusiva está gerando na sociedade atual (FEIJÓ, 2016).

No entanto, a Lei de Cotas deve ser interpretada como uma oportunidade de inserção dos indivíduos com deficiência no mercado de trabalho e não meramente como o cumprimento de uma obrigatoriedade legal.

Logo, deve haver um trabalho interno da empresa, de forma conjunta, em que os gestores e funcionários devem ser preparados e orientados quanto às limitações e capacidades da pessoa com deficiência (FEIJÓ, 2016).

3.6.3 Alternativas

A contratação de pessoas com deficiência sempre foi alvo de resistência por parte dos empregadores, justamente por conta da discriminação, preconceito ou ideias distorcidas que insistiam e, infelizmente, ainda insistem em fechar as portas para essas pessoas que muito podem contribuir para as empresas (BOGAS, 2017).

Contudo, não existem alternativas para o descumprimento da Lei de Cotas, que deve ser seguida devidamente nas proporções estabelecidas, para que não haja a imposição de multa em virtude do seu descumprimento:

A regra é clara: não há argumento para descumprir a Lei de Cotas, uma vez que ela se dirige a todas as empresas – em qualquer setor, inclusive aqueles que possuem mais riscos, como o siderúrgico -, sem exceções. Isso porque a Justiça entende que sempre há funções possíveis de serem cumpridas por este público. (SOARES, 2016).

É válido mencionar que a ausência de informação faz com que a contratação de pessoas com deficiência não seja vista como algo positivo para a empresa, tendo em vista que muitos empregadores desconhecem as peculiaridades de cada tipo de deficiência (BOGAS, 2017).

Não obstante, os mitos e preconceitos devem ser esclarecidos e desmitificados, de modo que as empresas precisam enxergar a contratação de indivíduos com deficiência, física ou mental, como uma forma de inclusão e investimento para a organização, e não meramente como uma determinação legal que deve ser cumprida (BOGAS, 2017).

Todavia, por muitas vezes não enxergarem os benefícios da contratação de uma pessoa com deficiência, as empresas preferem pagar a multa estipulada pela Lei de Cotas, em caso de descumprimento (FEIJÓ, 2016).

Desse modo, conclui-se que a Lei de Cotas, que possui o objetivo de inclusão social das pessoas com deficiência, nem sempre atinge o seu objetivo, já que algumas organizações optam por pagar a multa, ao invés de contratar um indivíduo com algum tipo de deficiência.

Diante deste cenário, além da multa em caso de descumprimento, o governo precisa tomar novas medidas, que garantam a efetiva inclusão da pessoa com deficiência, especialmente o indivíduo com deficiência mental, que é aquele que encontra mais dificuldade para se inserir no mercado de trabalho.

Assim, para tornar essas contratações menos difíceis, de modo a promover uma maior inclusão desse grupo no mercado de trabalho, o governo deve investir em órgãos atuantes e eficazes, que intermedeiem a contratação dessas pessoas com as organizações.

Além disso, o governo precisa tornar obrigatório o treinamento dos funcionários da empresa contratante, bem como a dinâmica em grupo nas organizações, com o

fito de que a inclusão e a adaptação da pessoa com deficiência se torne mais branda, ou seja, menos dificultosa e impactante para todos os envolvidos.

Ademais, o governo deve prestar melhores serviços de capacitação para as pessoas com deficiência, de forma a garantir maiores oportunidades para esses indivíduos.

Outra sugestão interessante, é o aumento do valor da multa administrativa, em caso de descumprimento da Lei de Cotas por parte das empresas que, obrigatoriamente, devem contratar pessoas com algum tipo de deficiência.

Desse modo, a verdadeira inclusão da pessoa com algum tipo de deficiência, especialmente a deficiência mental, como no caso dos indivíduos com síndrome de Down, somente ocorrerá, a partir do momento em que a sociedade se conscientizar por completo, bem como o governo tomar atitudes mais rígidas com as organizações.

4 A INCLUSÃO DA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO DE TRABALHO

Estar inserido no mercado de trabalho é sinônimo de realização pessoal, pois, através do trabalho, o indivíduo se sente útil naquilo que se propõem a fazer, além de ser remunerado pelo serviço prestado, satisfazendo, assim, as suas necessidades e gostos pessoais (ALMEIDA, 2012).

Contudo, ao longo da história, as pessoas com algum tipo de deficiência foram excluídas e colocadas à margem do mercado de trabalho, encontrando sérias dificuldades para conseguirem um emprego (ZARUR e DOMINGUES, 2017, p. 29).

Assim, se inserir no mercado de trabalho não é algo simples. Esta inserção se torna ainda mais complicada para aqueles que possuem certas limitações, a exemplo da pessoa com deficiência intelectual, como no caso da síndrome de Down (ALMEIDA, 2012):

Os empresários alegam alguns motivos para manterem mais resistência a disponibilizar vagas para pessoas com deficiência intelectual, como por exemplo, pessoas com síndrome de Down, optando por preencherem as cotas com pessoas com outros tipos de deficiência. Verificamos sérios mitos e estereótipos neste impedimento da contratação, citaremos alguns: não é bom para a imagem da empresa ter pessoas com deficiência intelectual, pessoas com deficiência intelectual não se relacionam bem, cometem demasiadamente erros, não se interagem com as equipes de empregados, apresentam dificuldades de arrumar postos de trabalho/vagas aonde possam desempenhar-se com sucesso, não são competitivos e atrapalham a produção dos resultados da empresa, etc (ALMEIDA, 2012).

Dessa maneira, muitos empregadores acreditam que os deficientes intelectuais são desprovidos de atributos importantes para a empresa, de modo que preferem a contratação de pessoas com outros tipos de deficiência para o preenchimento das vagas de cotas estabelecidas em lei.

Em casos absurdos, visando fraudar a Lei de Cotas, as empresas promovem contratações “fantasmas” de pessoas com deficiência, ou seja, contratam pessoas de forma fraudulenta, a fim de demonstrarem que estão cumprindo as exigências estabelecidas pela Lei nº 8.213 (GONTIJO, 2017):

As fraudes à lei de cotas [...] infelizmente acontecem em todos os cantos do país, mas essa prática ilegal tem sido combatida com rigor pelo Ministério Público do Trabalho.

Uma das situações que sempre são objeto de condenação de empresas na Justiça do Trabalho é a contratação de 'fantasmas com deficiência'. Isso mesmo, empresas que contratam pessoas com deficiência de forma fraudulenta para cumprir as cotas Lei 8.213/1991.

Trata-se da famosa, manjada e repudiada prática de se contratar trabalhadores com deficiência para ficar em casa (GONTIJO, 2017).

Diante deste ato ilegal, o Ministério Público deve ser acionado, para que as empresas sejam punidas e esta prática fraudulenta seja combatida em prol dos deficientes, que merecem e devem ser inseridos no mercado de trabalho (GONTIJO, 2017).

Assim, em que pese as reais limitações da pessoa com deficiência intelectual, como os que possuem a síndrome de Down, se as atividades oferecidas estiverem conforme as possibilidades de realização, bem como se houver estimulação através da interação, certamente ocorrerá um progresso na tarefa desempenhada pelo indivíduo com deficiência intelectual (ZARUR e DOMINGUES, 2017, p. 21).

Dessa forma, os sujeitos com síndrome de Down possuem capacidades de executar tarefas rotineiras sem empecilhos, sendo que a limitação intelectual dificulta tão somente o raciocínio abstrato, ou seja, torna mais complicado o desempenho de atividades que necessitam de associação, discriminação e matemática (ZARUR e DOMINGUES, 2017, p. 22):

De acordo com o site movimento Down empregar pessoas com Síndrome de Down e outras deficiências intelectuais traz benefícios não apenas para os indivíduos, mas para as organizações. Para que a experiência seja positiva para todos, é fundamental enxergar as oportunidades de acordo com as potencialidades de cada um (ZARUR e DOMINGUES, 2017, p. 32).

Neste sentido, os empresários precisam ter uma visão realista das necessidades e bloqueios dos indivíduos com síndrome de Down, oferecendo-lhes funções de acordo com as suas possibilidades de execução.

Logo, deve-se levar em consideração as particularidades e potencialidades de cada um enquanto ser humano, de modo a oferecer ao deficiente intelectual uma tarefa na qual ele possa desempenhar (ZARUR e DOMINGUES, 2017, p. 33).

Assim, “é fundamental conversar com o (a) novo (a) empregado (a) para definir de que maneiras ele (a) poderá contribuir para a empresa de acordo com suas características pessoais” (ZARUR e DOMINGUES, 2017, p. 33).

Além disso, é de suma importância que a pessoa com síndrome de Down empregada tenha uma referência dentro da organização, ou seja, que exista um funcionário a quem ela possa contar em situações de dúvidas e que também a acompanhe em seu processo de adaptação na empresa, o que garante maior segurança para o profissional, que muitas vezes possui muita ansiedade em um ambiente desconhecido (ZARUR e DOMINGUES, 2017, p. 33):

É importante ressaltar que o trabalho não envolve apenas a pessoa e a empresa. Família, escola e sociedade precisam caminhar juntas na defesa da inclusão efetiva para que a entrada no mercado de trabalho de pessoas com Síndrome de Down possa se tornar uma realidade para todos (ZARUR e DOMINGUES, 2017, p. 22).

Desse modo, a questão envolve muito mais que a relação entre empregado e empregador. Toda a sociedade deve estar empenhada na defesa da verdadeira inclusão das pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho.

A entrada no mercado de trabalho é uma conquista relevante para o jovem com síndrome de Down, representando uma verdadeira passagem da infância para a vida adulta (ZARUR e DOMINGUES, 2017, p. 35).

Ademais, como dito anteriormente, o trabalho fornece ao indivíduo uma realização pessoal. Com a pessoa com síndrome de Down não é diferente, pois o ambiente de trabalho garante responsabilidades e desenvolve relacionamentos, além de favorecer o desenvolvimento do indivíduo enquanto ser humano (ZARUR e DOMINGUES, 2017, p. 35).

Portanto, conclui-se que o ambiente de trabalho é de suma importância para a vida da pessoa com deficiência mental, tendo em vista que, além de todas as garantias que um trabalho já fornece ao empregado, no caso dos indivíduos deficientes intelectuais, o trabalho ainda aprimora o seu desenvolvimento, melhorando o seu convívio com a sociedade.

5 CASOS CONCRETOS

5.1 CAFETERIA “CHEFS ESPECIAIS CAFÉ”

Conforme redação extraída do jornal virtual “Folha de São Paulo” (CAMAZANO, 2017), uma cafeteria de São Paulo, denominada “Chefs Especiais Café”, é comandada por atendentes com síndrome de Down.

De acordo com a reportagem, a cafeteria se auto intitula como o primeiro café inclusivo do Brasil, sendo que a inspiração do local veio de um café da cidade de Dublin. “Ali, os atendentes são, em sua maioria, portadores de síndrome de Down. E o menu, estampado atrás do balcão, avisa: aqui se oferece respeito, oportunidade, amor e inclusão”.

A redação informa ainda que os funcionários que trabalham no estabelecimento são alunos do “Instituto Chefs Especiais”, escola gastronômica que promove cursos para indivíduos com síndrome de Down, sendo a renda do local revertida em prol desta instituição de ensino.

O site do estabelecimento Chefs Especiais Café expõe, dentre outras coisas, o seu conceito, bem como esclarece o intuito, estilo e meta do local, que são as seguintes:

CHEFS ESPECIAIS CAFÉ foi criado como forma de inserir pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho, proporcionando autonomia e oportunidades e sendo inspiração.

O estilo Hardcore vem inspirado no Motoclube In'Omertà, onde pretende dissolver o estigma de fragilidade, motivo pelo qual o símbolo da Caveira foi escolhido, representando a igualdade entre todos nós!

Chefs Especiais Café tem como meta ampliar seu conceito para outras Cafeterias já existentes, como forma de inclusão e como forma de gerar renda para o atendimento de 300 pessoas com SD gratuitamente, por ano no Instituto (CHEFS ESPECIAIS CAFÉ).

Conforme o exposto, a cafeteria foi criada com a intenção de promover a inclusão no mercado de trabalho dos indivíduos com síndrome de Down, de modo a garantir para essas pessoas maior autonomia e oportunidades.

Ainda, a ideia de uma cafeteria em que todos os funcionários são deficientes intelectuais, serve de grande inspiração para as demais empresas, pois mostra a capacidade de trabalho que esses indivíduos possuem.

Além disso, a cafeteria também quis demonstrar a força que as pessoas com síndrome de Down têm, acabando com falsa concepção de fragilidade que a maioria da sociedade carrega a respeito deles e, para tanto, elegeu o estilo “Hardcore” para representar o estabelecimento.

Por fim, a cafeteria Chefs Especiais Café esclarece em seu endereço virtual que possui o objetivo de difundir o seu conceito para as demais cafeterias já estabelecidas, como forma de inclusão e geração de renda para o atendimento de pessoas com síndrome de Down.

5.2 “ESCOLA DOMÉSTICA DE NATAL”

De acordo com notícia extraída do site “Deficiente Ciente” (GARCIA, 2015), um colégio particular da cidade de Natal, no Estado do Rio Grande do Norte, denominado “Escola Doméstica de Natal”, emprega no cargo de professora assistente Débora Araújo Seabra de Moura, que possui 33 anos e tem síndrome de Down.

Em que pese ser deficiente intelectual, a professora estudou em rede regular de ensino e foi a primeira pessoa com síndrome de Down a conquistar formação em magistério, em nível médio, no ano de 2005.

Além disso, Débora Araújo Seabra de Moura estagiou na Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), sendo que atualmente trabalha na “Escola Doméstica de Natal”, dando aula para crianças há nove anos nesta instituição de ensino.

A reportagem informa que Débora Araújo Seabra de Moura se sente muito bem acolhida pelos funcionários, professores e alunos que estudam no local. Ainda, menciona que a professora lançou um livro de fábulas infantis, no ano de 2013, no qual possui a ideia de inclusão dos deficientes mentais no mercado de trabalho embutida no contexto da obra.

6 CONCLUSÃO

Inicialmente, este trabalho expôs o princípio constitucional da igualdade, explicando que ele visa contemplar os iguais igualmente, e os desiguais na proporção de suas desigualdades, justamente para que os indivíduos fiquem em uma posição de equiparação, compensando as possíveis diferenças existentes entre eles.

Antes de adentrar ao conceito, foi esclarecido a respeito da correta terminologia utilizada para se reportar àqueles que possuem deficiência. Assim, este estudo explicou que a nomenclatura correta é “pessoa com deficiência”.

A partir disso, foi trazido o novo conceito de pessoa com deficiência no Brasil, agora com viés constitucional, disposto na Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, que já vem sendo adotado pelo Ordenamento Jurídico brasileiro.

Esta definição leva em consideração os problemas que os indivíduos com deficiência enfrentam ao tentarem se inserir na sociedade, definindo quem são os beneficiários da norma.

Posteriormente, foi explanado a respeito dos tipos de deficiência existentes, quais sejam, auditiva, visual, física e mental e, quanto a esta, explicou-se que os indivíduos que possuem deficiência mental, enfrentam uma série de problemas que atingem o intelecto, não sendo as demais funções do cérebro afetadas.

Além disso, explicou-se que a deficiência mental possui níveis, que variam desde um pequeno atraso na aprendizagem, até problemas mais sérios, que afetam o espectro cognitivo do indivíduo.

Após discorrer sobre os tipos de deficiência, este trabalho elucidou, especificamente, a respeito das pessoas com síndrome de Down, que é uma doença genética provocada por uma mutação no cromossomo 21.

Referida doença se enquadra no grupo dos deficientes mentais, de modo que os indivíduos com síndrome de Down possuem, além do retardo mental, características peculiares, devendo serem estimulados desde o momento do nascimento, a fim de que tenham menos dificuldades ao enfrentarem as limitações que essa mutação genética impõe.

Por conseguinte, este estudo abordou as relações de trabalho no Brasil. Para tanto, apresentou o contexto histórico do Direito do Trabalho, explicando que a Constituição Federal de 1988 foi o mais relevante impulso na evolução jurídica brasileira, pois consolidou valores sociais e direitos dos trabalhadores na CLT, que deve ser interpretada com base na Constituição Federal. Também foi aludida a atual reforma do Direito do Trabalho, por meio da Lei 13.467 de 2017.

Ainda no capítulo das relações de trabalho no Brasil, foi abordado a respeito dos três setores do mercado: primário, secundário e terciário. Após, falou-se do trabalho informal, que é aquele que o trabalhador não possui registro na carteira de trabalho, bem como do trabalho formal, que é aquele que o trabalhador possui registro na carteira de trabalho e, por este motivo, está amparado pelas leis trabalhistas.

No que atine as leis trabalhistas, este estudo ressaltou que as relações de trabalho são regulamentadas pela CLT, bem como as mudanças trazidas pela reforma trabalhista.

Da mesma forma, os principais princípios trabalhistas foram expostos, tendo sido explicado que, de modo geral, os princípios do Direito do Trabalho desembocam nas teorias da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Por último, o capítulo das relações de trabalho no Brasil tratou a respeito da Lei nº 8.213 de 1991, também conhecida como Lei de Cotas, que exige a contratação de pessoas com deficiência para empresas com 100 (cem) ou mais empregados, impondo sanções em caso de descumprimento, muito embora os empregadores

aleguem dificuldades para cumprir as exigências estipuladas na lei, preferindo a contratação de pessoas com deficiências mentais “menos severas”, ou até mesmo o pagamento da multa em caso de descumprimento.

Diante disso, este estudo mencionou que a cultura inclusiva está gerando resultados financeiros positivos para as organizações, que já estão enxergando que a contratação de pessoas com deficiência pode ser realmente vantajosa para a empresa.

Além disso, foi sugerido como alternativa à efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a criação de órgãos atuantes e eficazes na intermediação da contratação desses indivíduos.

Também foram sugeridos o treinamento e a dinâmica em grupo dos funcionários da empresa contratante, bem como a prestação de melhores serviços de capacitação por parte do governo, tudo para tornar o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho menos impactante.

Outra sugestão para que ocorra uma verdadeira efetividade da Lei de Cotas, foi a adoção de medidas mais rígidas pelo governo, como o aumento da multa administrativa em caso de descumprimento do comando legal.

Finalmente, no capítulo 4, foi abordada a questão central deste trabalho: a inclusão da pessoa com síndrome de Down no mercado de trabalho. Assim, abordou-se as dificuldades que as pessoas com síndrome de Down possuem para se verem inseridas no mercado de trabalho e, diante do fato de muitos empregadores não acreditarem na capacidade desses indivíduos, muitas vezes fraudam a Lei de Cotas, devendo o Ministério Público ser acionado nesses casos.

Dessa forma, foi detalhado que, embora a pessoa com síndrome de Down possua limitações, ela consegue realizar tarefas rotineiras sem empecilhos, pois a limitação intelectual dificulta tão somente o raciocínio abstrato.

Neste sentido, a empresa precisa ter uma visão realista das necessidades e bloqueios dos indivíduos com síndrome de Down, oferecendo-lhes funções de acordo com as suas possibilidades peculiares de execução.

A questão envolve muito mais do que a relação entre empregado e empregador. Toda a sociedade deve estar empenhada na defesa da verdadeira inclusão das pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho, inclusive o governo, exterminando qualquer tipo de discriminação.

Então, as pessoas com síndrome de Down são beneficiárias da Lei de Cotas, e merecem ser inseridas no mercado de trabalho. Suas individualidades devem ser levadas em consideração, bem como a falsa concepção de que são incapazes de contribuir para a empresa deve ser eliminada, visto que, conforme explicado neste estudo, os deficientes mentais, se devidamente supervisionados e orientados, desempenham tarefas cotidianas sem empecilhos.

Para provar tal fato, foram trazidos casos concretos de pessoas que possuem síndrome de Down e estão inseridas no mercado de trabalho. O primeiro deles, é sobre uma cafeteria comandada por atendentes com síndrome de Down. O segundo exemplo, diz respeito a uma professora que possui a doença, empregada por uma escola particular de Natal, no Rio Grande do Norte.

Portanto, este trabalho mostrou que a pessoa com síndrome de Down é capaz de contribuir para a empresa na qual trabalha, comprovando este fato, inclusive, com casos de contratações de pessoas com esta mutação genética.

Além do mais, este estudo ressaltou que a postura inclusiva das empresas vem gerando bons resultados perante a sociedade, que está cada vez mais consciente e sensibilizada com os problemas sociais do país.

Contudo, fato é que a Lei de Cotas não possui a efetividade que deveria, pois, muitos indivíduos com algum tipo de deficiência, principalmente com deficiência

mental, como aquelas pessoas que possuem síndrome de Down, vivem à margem da sociedade, não encontrando oportunidade de trabalho.

Desse modo, constata-se que a Lei de Cotas, sozinha, não resolve o problema social de inclusão da pessoa com síndrome de Down no mercado de trabalho. É preciso muito mais que isso.

Assim, o governo deve adotar medidas mais rígidas, que visem garantir uma real inclusão do indivíduo com síndrome de Down no mercado de trabalho. Em contrapartida, as pessoas devem ser totalmente livres de preconceitos e discriminações, devendo enxergar o deficiente mental como alguém que merece ser integrado na vida social, capaz de contribuir positivamente para o desenvolvimento da sociedade.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marina da Silveira Rodrigues. **Empregabilidade da pessoa com síndrome de Down.** 2012. Disponível em: <<http://www.movimentodown.org.br/2012/12/empregabilidade-da-pessoa-com-sindrome-de-down/>>. Acesso em: 30 jul. 2018.

AMPUDIA, Ricardo. **O que é deficiência auditiva?** Disponível em: <<https://novaescola.org.br/conteudo/273/o-que-e-deficiencia-auditiva>>. Acesso em: 12 jul. 2018.

AMPUDIA, Ricardo. **O que é deficiência física?** Disponível em: <<https://novaescola.org.br/conteudo/269/o-que-e-deficiencia-fisica>>. Acesso em: 20 dez. 2018.

AMPUDIA, Ricardo. **O que é deficiência visual?** Disponível em: <<https://novaescola.org.br/conteudo/270/deficiencia-visual-inclusao>>. Acesso em: 20 jul. 2018.

BOGAS, João Vitor. **Por que as empresas não cumprem a Lei de Cotas para a PCDs?** Disponível em: <<http://blog.handtalk.me/lei-de-cotas-pcds/>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

BRASIL. **Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 21 jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 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: 02 ago. 2018.

BRASIL. **Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003.** Aprova normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93 da mesma Lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1199_03.htm>. Acesso em: 02 ago. 2018.

BRUNA, Maria Helena Varella. **Síndrome de Down.** Disponível em: <<https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-down/>>. Acesso em: 24 jul. 2018.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional** – 6. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2011.

CABRAL, Gabriela. **Deficiência Mental.** Disponível em: <<https://mundoeducacao.bol.uol.com.br/psicologia/deficiencia-mental.htm>>. Acesso em: 24 jul. 2018.

CAMAZANO, Priscila. **Chefs Especiais Café é comandada por atendentes com síndrome de Down.** Folha de São Paulo. Disponível em: <<https://guia.folha.uol.com.br/guloseimas/2017/07/chefs-especiais-cafe-e-comandada-por-atendentes-com-sindrome-de-down.shtml>>. Acesso em: 31 jul. 2018.

CAPOBIANCO, Kevin. **Novas regras trabalhistas dividem opiniões.** Disponível em: <<http://www.entrevos.com.br/single-post/2017/09/25/Novas-regras-trabalhistas-dividem-opini%C3%B5es>>. Acesso 21 jun. 2018.

CAVALLINI, Marta. **Nova lei trabalhista entra em vigor no sábado; veja as principais mudanças.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/nova-lei-trabalhista-entra-em-vigor-no-sabado-veja-as-principais-mudancas.ghtml>>. Acesso em: 21 nov. 2018.

CHEFS ESPECIAIS CAFÉ. **A primeira cafeteria inclusiva do Brasil atendida por pessoas com síndrome de Down.** Disponível em: <<https://www.chefs-especiais-cafe.com.br/>>. Acesso em: 02 ago. 2018.

COURA, Andreia Fernandes. **Dispensa discriminatória; Pagamento da remuneração em dobro do período de afastamento: qual seu termo final?** Disponível em: <<https://acoura.jusbrasil.com.br/artigos/332833584/dispensa-discriminatoria-pagamento-da-remuneracao-em-dobro-do-periodo-de-afastamento-qual-seu-termo-final>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** – 15. ed. – São Paulo : LTr, 2016.

FEIJÓ, Nicole. **Lei de cotas ainda é desafio para as empresas.** Disponível em: <https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2016/11/cadernos/empresas_e_negoci>

os/533695-lei-de-cotas-ainda-e-desafio-para-as-empresas.html>. Acesso em: 21 set. 2018.

FRAZÃO, Arthur. **Saiba o que é a Síndrome de Down.** Disponível em: <<https://www.tuasaude.com/sindrome-de-down/>>. Acesso em: 24 jul. 2018.

FREITAS, Daniel de Melo. **Uma análise das propostas de reforma trabalhista no Brasil.** Disponível em: <<https://danieldemelo Freitas.jusbrasil.com.br/artigos/440852696/uma-analise-das-propostas-de-reforma-trabalhista-no-brasil>>. Acesso em: 03 abr. 2018.

GARCIA, Vera. **5 histórias inspiradoras de pessoas com Síndrome de Down.** Disponível em: <<https://www.deficienteciente.com.br/5-historias-inspiradoras-de-pessoas-com-sindrome-de-down.html>>. Acesso em: 02 ago. 2018.

GIRARDI, Edson Canal. **Setor Secundário.** Disponível em: <<https://www.infoescola.com/economia/setor-secundario/>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

GONÇALVES, Fabiana Santos. **Síndrome de Down.** Disponível em: <<https://www.infoescola.com/doencas/sindrome-de-down/>>. Acesso em: 24 jul. 2018.

GOTIJO, Leonardo. **A pessoa com síndrome de Down no mercado de trabalho.** 2017. Disponível em: <<http://www.portalacesse.com/2017/07/21/a-pessoa-com-sindrome-de-down-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 31 jul. 2018.

GUASPARI, Mariângela de Oliveira. **Reforma Trabalhista: Uma Visão Crítica.** Disponível em: <<http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/240907.pdf>>. Acesso em: 03 abr. 2018.

GUILHERME, Gabriela Calixto. **O Direito do Trabalho, a Constituição Federal principiológica e a inclusão social. Breve análise da inclusão social do trabalhador com vistas ao Direito do Trabalho e à Constituição da República.** Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4379/O-Direito-do-Trabalho-a-Constituicao-Federal-principiologica-e-a-inclusao-social>>. Acesso em: 10 abr. 2018.

JARENO, Bruno José. **O Mercado de Trabalho e o Mercado de Recursos Humanos em Uberlândia.** Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/viewFile/4196/3141>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

JUNIOR, Osni Alves. **Setor de serviços é o que mais emprega no Brasil, segundo o IBGE.** Disponível em: <<http://portalcontabilsc.com.br/noticias/setor-de-servicos-e-o-que-mais-emprega-no-brasil-segundo-o-ibge/>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

MAIA, Maurício. **Novo conceito de pessoa com deficiência e proibição do retrocesso.** Disponível em: <file:///C:/Users/Laiani/Downloads/novo_conceito_de_pessoa_com_deficiencia_e_proibicao_do_retrocesso.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2018.

MARQUES, José Roberto. **O que é trabalho informal e formal?** Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching-e-carreiras/o-que-e-trabalho-informal-e-formal/>>. Acesso em: 14 jun. 2018.

MENDES, Brito. **O audiograma – um exame importante.** Disponível em: <<http://audicaoemexame.jn.pt/o-audiograma-um-exame-importante/>>. Acesso em: 19 jul. 2018.

MICHAELLIS. Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/busca?id=PqVEO>>. Acesso em: 02 ago. 2018.

MONTEIRO, Lilian. **Mercado de trabalho exige novo perfil de profissional, saiba como se atualizar.** Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/04/26/internas_economia,865177/mercado-de-trabalho-exige-novo-perfil-de-profissional-saiba-mais.shtml>. Acesso em: 15 mai. 2018.

PENA, Rodolfo F. Alves. **Setor primário.** Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/economia/setor-primario.htm>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

SANTANA, Ana Lucia. **Deficiência Mental.** Disponível em: <<https://www.infoescola.com/psicologia/deficiencia-mental/>>. Acesso em: 24 mai. 2018.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Como chamar as pessoas que têm deficiência?** 2014. Disponível em: <<http://diversa.org.br/artigos/como-chamar-pessoas-que-tem-deficiencia/>>. Acesso em: 30 jul. 2018.

SILVA, Wellington Souza. **Mercado de Trabalho.** Disponível em: <<https://www.infoescola.com/economia/mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

SOEIRA, Ana Lis. **Como funciona a Lei de Cotas para deficientes em empresas?** Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/2016-03-20/como-funciona-a-lei-de-cotas-para-deficientes-em-empresas.html>>. Acesso em: 04 jul. 2018.

TIBYRIÇA, Renata Flores. **O conceito de pessoa com deficiência na legislação brasileira.** Disponível em: <<https://aliberdadeehazul.com/2012/11/27/o-conceito-de-pessoa-com-deficiencia-na-legislacao-brasileira/>>. Acesso em: 11 jul. 2018.

VIEIRA, Tiago. **A principiologia do direito do trabalho e sua correspondência constitucional.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5049, 28 abr. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/57308>>. Acesso em: 22 jun. 2018.

ZANLUCA, Júlio César. **A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.** Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

ZARUR, Ana Paula Lima; DOMINGUES, Ozenir Lopes. **A Inserção da pessoa com Síndrome de Down no mercado de trabalho.** Monografia apresentada ao Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSALESIANO, Lins-SP, para graduação em Pedagogia, 2017. Disponível em: <<http://www.unisalesiano.edu.br/biblioteca/monografias/61058.pdf>>. Acesso em: 30 jul. 2018.