

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

## ANÁLISE DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NACIONAIS VOLTADAS À INSERÇÃO DA PESSOA COM TRISSOMIA 21 NO MERCADO DE TRABALHO

## ANALYSIS OF NATIONAL PUBLIC POLICIES FOCUSED ON THE INSERTION OF PERSONS WITH TRISSOMY 21 INTO THE WORK MARKET

RVD

Recebido em

30.09.2022

Aprovado em.

17.11.2022

Jhule Michele Lopes Nascimento<sup>1</sup>  
Renata Rodrigues de Castro Rocha<sup>2</sup>

### RESUMO

O presente trabalho buscou verificar as políticas públicas que tutelam a inserção da pessoa com Trissomia 21 no mercado de trabalho. Diante do tema abordado, buscou-se descrever a condição da pessoa com trissomia 21, pesquisou-se a legislação vigente no ordenamento jurídico pátrio e seus impactos nos direitos das pessoas com Trissomia 21 e analisou-se as Políticas Públicas voltadas à inserção no mercado de trabalho para pessoas com Trissomia 21. Dessa forma, pesquisou-se bibliografias, leis, documentos jurídicos e históricos que amparam a implementação de medidas inclusivas às pessoas com Trissomia 21 (Síndrome de Down) na seara trabalhista, analisou-se, ainda, a efetividade e eficácia das medidas implementadas. Utilizou-se do método dedutivo, numa pesquisa qualitativa, exploratória, com procedimentos de pesquisa bibliográfica. Pode-se perceber, conforme os dados encontrados, a inexistência de medidas especificamente voltadas para a inclusão da pessoa com Trissomia 21, quanto pessoa com deficiência de natureza intelectual, no âmbito do trabalho.

**Palavras-chaves:** Inclusão. Políticas públicas. Trissomia 21. Mercado de Trabalho.

### ABSTRACT

The present work sought to verify the public policies that protect the insertion of the person with Trisomy 21 in the job market. Faced with the topic addressed, we sought to describe the condition of the person with trisomy 21, researched the legislation in force in the national legal system and its impacts on the rights of people with Trisomy 21 and analyzed the Public Policies aimed at insertion in the labor market. work for people with Trisomy 21. In this way, bibliographies, laws, legal and historical documents that support the implementation of inclusive measures for people with Trisomy 21 (Down Syndrome) in the labor field were also analyzed,

<sup>1</sup> Graduada em Direito pela Universidade Federal do Tocantins – E-mail [jhulemichele@gmail.com](mailto:jhulemichele@gmail.com) ORCID <https://orcid.org/0000-0002-2018-3516> End. Rua Antônio Bertoncini, 1200 Bairro Mato Alto, Araranguá – SC Cep. 88.904.142

<sup>2</sup> Doutora e Mestre em Ciência Florestal pela Universidade Federal de Viçosa – UFV, Minas Gerais. Professora Adjunta do curso de Direito da Universidade Federal do Tocantins - UFT. E-mail: [renatarocha@uft.edu.br](mailto:renatarocha@uft.edu.br) ORCID <https://orcid.org/0000-0002-9247-7724>

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

and the effectiveness and effectiveness of the measures implemented. The deductive method was used, in a qualitative, exploratory research, with bibliographic research procedures. It can be seen, according to the data found, the lack of measures specifically aimed at the inclusion of the person with Trisomy 21, as a person with an intellectual disability, in the scope of work.

**Key words:** Inclusion. Public Policies. Trisomy 21. Job Market.

## 1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Refletir a respeito do possível desenvolvimento do sistema de políticas públicas voltado à pessoa com deficiência é um exercício intelectual legítimo e necessário, haja vista que promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação é um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, nos termos da Constituição Federal de 1988, artigo 3º, inciso IV.

A Carta Magna, em seu artigo 1º, caput, estabelece que todas as pessoas “inclusive as com algum tipo de deficiência” têm o direito à cidadania, dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho.

Na mesma seara, o artigo 5º da Constituição Federal de 1988, trata da igualdade entre todos os cidadãos brasileiros. Dessa forma, a Lei garante às pessoas com deficiência a qualidade de vida e os direitos iguais para todos.

As pessoas com deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas e que estes direitos, inclusive o direito de não serem submetidas à discriminação com base na deficiência emanam da dignidade e da igualdade que são inerentes a todo ser humano.

No processo histórico de reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência, a dinâmica por parte da sociedade mostrou-se mais no sentido de intensificar os processos de exclusão, de negar a identidade dessas populações e inviabilizar suas histórias e culturas do que de atenuar os impactos do contato, reconhecer seu espaço social e dar visibilidade às demandas dessas pessoas.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

Nota-se ainda, que a Constituição Federal de 1988 prevê, em seu artigo 37, inciso VIII, a reserva de percentual de vagas para pessoas com deficiência na Administração Pública.

No mesmo viés, o art. 7º, inciso XXXI, da CF/88, dispõe acerca dos direitos dos trabalhadores, sejam eles rurais ou urbanos, estabelecendo que eles não podem sofrer qualquer tipo de discriminação no tocante a salário ou critérios de admissão na hipótese de trabalhador com deficiência.

Nesse contexto, o trabalho tem como objetivo responder à seguinte pergunta: quais são as políticas públicas que tutelam a inserção da pessoa com Trissomia 21 no mercado de trabalho. Esta pesquisa teve como objetivos: a) Descrever a condição do indivíduo com Trissomia; b) Apresentar os Direitos da Pessoa com Trissomia 21; c) Analisar as Políticas Públicas voltadas à inserção no mercado de trabalho para pessoa com Trissomia 21.

Para verificar as políticas públicas que tutelam a inserção da pessoa com Trissomia 21 no mercado de trabalho, faz-se necessária a análise da legislação vigente aplicada ao tema central do presente trabalho, buscando observar sua efetividade e eficácia, bem como revisão de literatura, a fim de compreender o panorama no qual as pessoas com trissomia 21 foram inseridas na sociedade, englobando seu acesso ao trabalho, e demais pesquisas que tratam do tema, como teses, artigos científicos, monografias e outros.

Assim sendo, utilizou-se o método dedutivo, ao analisar as políticas públicas e entender sua aplicação ao caso ou situação que se pretende analisar, numa pesquisa qualitativa, exploratória, com procedimentos de pesquisa bibliográfica

É de suma relevância minuciar este tema, no qual o problema de inserção desses indivíduos no âmbito do trabalho pode estar relacionado até mesmo com o preconceito, ou uma visão distorcida acerca da capacidade dos indivíduos com T21 em relação ao desenvolvimento satisfatório do trabalho a ser desempenhado.

A aplicabilidade do estudo é evidenciada tendo em vista os avanços na criação de políticas públicas voltadas à contratação de pessoas com algum tipo de deficiência. Nesse diapasão, este trabalho visa servir como uma ferramenta a mais para colaborar

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

com a reflexão sobre a necessidade de inclusão das pessoas com T21, a fim de caminharem juntas na defesa da inclusão efetiva dessas pessoas ao campo de trabalho que podem e devem assumir suas carreiras profissionais no mercado.

O que diferencia este trabalho de outros similares é a análise das políticas públicas voltadas especificamente à inserção da pessoa com Trissomia 21 no mercado de trabalho.

A escolha do campo de pesquisa ocorreu exatamente por visualizar a necessidade de trabalhos acadêmicos no que tange a essa temática, a fim de contribuir para o desenvolvimento pleno da proteção e integração da pessoa com T21, considerando que as pessoas com deficiência de fato possuem dispositivos legais que visam sua inclusão no âmbito trabalhista, mas que podem ser carentes de efetividade ou eficácia no que se propõe, em razão de diversos fatores, sejam eles sociais, culturais ou legais.

Ocorre, porém, que sem o incentivo de políticas públicas, estes indivíduos podem ser excluídos dos seus direitos fundamentais, tais como o direito ao trabalho digno e igualitário, constitucionalmente garantido.

Quando o assunto se refere às políticas públicas voltada às pessoas com deficiência, é importante citar a conclusão de um dos grandes pensadores do século XX, Norberto Bobbio (1992), o autor argumenta que, atualmente, a meta que deve ser almejada é a efetivação dos direitos existentes, justamente com base nos seus fundamentos. Assim, o século XX foi a época de reconhecimento desses direitos, enquanto o século XXI trata-se do tempo de concretizá-los na realidade. (BOBBIO, Norberto 1992. p. 24).

Dentro deste contexto, este trabalho procura fazer uma contribuição nas discussões acerca das políticas públicas que tutelam a inserção da pessoa com Trissomia 21 no mercado de trabalho, uma vez que, no ordenamento constitucional brasileiro, existem diversos dispositivos legais aptos a diminuir as grandes lacunas, barreiras e preconceitos impostos às pessoas com deficiência, inclusive às pessoas com T21, com relação a seu desenvolvimento profissional.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

## 2 BREVES NOÇÕES ACERCA DA TRISSOMIA 21

A trissomia do cromossomo 21, popularmente conhecida como Síndrome de Down, se trata de uma alteração de natureza genética a qual tende a ocasionar alterações relacionadas ao desenvolvimento físico e mental dos indivíduos (KOZMA, 2007; SCHWARTZMAN, 1999)

Inicialmente, é importante destacar que, desde os primórdios, as pessoas com Trissomia 21-Síndrome de Down, estão presentes na humanidade, contudo, somente por volta do século XIX, que estes sujeitos passaram a ser analisados e estudados pelos cientistas. (LEITE, LIMA, 2020).

São diversas as formas de relato acerca dos indivíduos com Trissomia 21 nos últimos séculos, sendo que o registro mais antigo, nas palavras de Siegfried M. Pueschel “deriva das escavações de um crânio saxônio, datado do século VII, apresentando modificações estruturais, vistas com frequência em crianças com Síndrome de Down”.

A T21 foi descrita pela primeira vez no ano de 1866 pelo médico pediatra britânico John Langdon Down, no ano de 1866, que acabou sendo batizada com seu nome “Seguindo a tendência da época, Down relacionou na altura, de forma errônea, esta síndrome com aspectos étnicos designando-a inadequadamente de idiotia mongolóide” (MOREIRA, EL-HANI GUSMÃO & 2000 apud COELHO, 2016).

Após ter passado por essa e outras nomenclaturas ao longo dos tempos, como imbecilidade mongolóide, cretinismo furfuráceo e acromicria congênita, foi a partir de 1965 que o termo Síndrome de Down foi reconhecido oficialmente pela Organização Mundial de Saúde- OMS (SILVA & DESSEN, 2002 apud COELHO, 2016) após Jérôme Lejeune ter descoberto a origem genética da T21, em 1959, dando grande colaboração para o conhecimento científico acerca da alteração cromossômica (MARTINHO, 2011).

“A síndrome de Down significa que seu bebê tem um cromossomo extra em cada um dos seus milhões de células.” (KOZMA, 2007).

Trata-se de alteração genética que atinge o desenvolvimento do indivíduo, levando a célula a possuir 47 cromossomos ao invés de 46 como ocorre na maioria das

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

vezes. Assim, no par do cromossomo 21, menor par de cromossomo da célula, se dá a presença de um terceiro cromossomo, podendo ser esse do pai ou da mãe, daí o nome Trissomia 21. Não se sabe o porquê tal alteração ocorre, levando os indivíduos a apresentarem características físicas e cognitivas semelhantes. (COSTA; SILVA, 2016).

Acerca das características físicas, explica Siegfried M. Pueschel:

Inclinação das fendas palpebrais; pequenas dobras de pele no canto interno dos olhos; língua aumentada e proeminente; achatamento da parte de trás da cabeça; ponte nasal achatada; orelhas menores; boca pequena; tônus muscular diminuído; ligamentos soltos; mãos e pés pequenos; pele na nuca em excesso; palma da mão com uma linha cruzada (linha simiesca); distância entre dedo do pé aumentado. Frequentemente estas crianças apresentam malformações em órgãos desde seu nascimento: As principais são as do coração, atingindo 30% dos portadores de síndrome de Down; mal-formações do trato gastrointestinal, como estenose ou atresia do duodeno, imperfuração anal, e doença de Hirschsprung; perda auditiva condutiva; problemas de visão; alguns tipos de leucemia têm maior incidência crianças com síndrome de Down; pessoas com síndrome de Down desenvolvem as características neuropatológicas da doença de Alzheimer em uma idade muito mais precoce. (PUESCHEL, 2003 p 58).

Destaca-se que a Trissomia 21 se caracteriza como deficiência com impedimento de natureza intelectual (OLIVEIRA, 2008).

Nesse sentido, um fato que não pode ser ignorado se refere a impossibilidade de agrupar as pessoas deficientes em um único grupo, visto ser cada um caracterizado por particularidades específicas, como elucidam (Zarur e Domingues (2017):

Trata-se de deficiências diversas, assim como suas graduações e as respectivas consequências para o indivíduo. Em uma classificação ampla e atual, podem se distinguir diferentes grupos de deficiências, sejam essas com impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial.” (ZARUR; DOMINGUES, 2017).

A Trissomia 21, inserida como deficiência de natureza intelectual, se caracteriza por um “funcionamento intelectual significativamente inferior à média, manifestado antes de 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

adaptativas” (LEITE; LORENTZ, 2011). Tais habilidades adaptativas referem-se a áreas como habilidades sociais, comunicação, utilização dos recursos da comunidade, trabalho, dentre outras. (LEITE; LORENTZ, 2011)

A Organização Movimento Down (2021, s. p.) diz ainda que é importante destacar que a síndrome de Down não é uma doença, e sim uma condição inerente à pessoa, portanto não se deve falar em tratamento ou cura para a Trissomia 21. Uma vez que já nasce com a Trissomia 21, não tem tratamento para reverter a situação, não é como uma doença que tem tratamento e cura.

No Brasil, conforme os dados coletados no último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), existem aproximadamente 300 mil pessoas com Trissomia 21-Síndrome de Down.

Embora não se tenha informações atuais e precisas sobre a incidência da SD no Brasil, estima-se, com base no número total da população brasileira, que a ocorrência seja de 1 para cada 600/800 nascimentos, havendo, em média, de 8.000 novos casos por ano. (PORTES, 2013, s.p.).

Conforme expõe o médico pediatra e especialista em Trissomia 21 Zan Mustacchi (2016), “a expectativa de um indivíduo comum hoje está entre 75 a 85 anos, enquanto que a expectativa de uma pessoa com Síndrome de Down está entre 60 e 70 anos.”

Constata-se que as expectativas de vida são similares, porém não são iguais, se verificando que há 15 anos a expectativa de vida de pessoas comuns era na faixa de 60 a 70 anos, enquanto das pessoas com Trissomia 21 se encontrava entre 25 e 30 anos. Dessa forma, em dez anos, as pessoas comuns aumentaram a expectativa de vida em dez anos, enquanto os indivíduos com T21 conseguiram dobrar sua expectativa de vida. (MUSTACCHI, 2016).

Assim, conclui-se que “Qualquer família independente de raça, cor, situação, ambiente entre outras coisas, pode ter uma criança sindrômica, que é diagnosticada na gestação por meios de exames médicos realizados no acompanhamento pré-natal.” (ZARUR; DOMINGUES, 2017).

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

### 3.DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM TRISSOMIA 21

De acordo com a atual Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência Lei n. 13.146 de 2015, em seu Artigo 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. (BRASIL, 2015, p.1).

O trabalho consiste em garantir o pleno desenvolvimento de todas as pessoas, bem como o preparo para o exercício da cidadania e do trabalho. Conforme Souza (2007, p. 168):

A cidadania implica a possibilidade de o indivíduo desenvolver a personalidade e a autoestima (ser), de estabelecer laços solidários e construtivos de pertencimento social e de participação pró-ativa [sic] nos seus espaços de convívio social (estar), bem como de participar do sistema produtivo ao realizar tarefas socialmente reconhecidas (fazer) (SOUZA, 2007, p. 168).

Dentro da sociabilidade capitalista, tem-se o leque profissional e educacional dentre atividades compreendidas também como formas para o exercício da cidadania, portanto, um meio de participação da produção de valores sociais, econômico, educacional e político da nossa sociedade.

Diante desse processo histórico de negação de interesses de grupos específicos, o termo reconhecimento nas últimas décadas ganhou força por parte da sociedade acadêmica e científica, principalmente por meios dos movimentos sociais e ativistas na luta pelos Direitos Humanos.

Isso acontece na tentativa de buscar a garantia e concessão de direitos aos indivíduos que compõem os grupos sociais considerados





<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

minorias na população ou sociedade brasileira: mulheres, negros, índios, pessoas com deficiência, dentre outros, os quais durante longos anos foram associados e relacionados diretamente como improdutivos. (CASTRO, 2017, p. 56).

O acesso à direitos é um mecanismo capaz de capacitar e instruir uma pessoa para seu pleno desenvolvimento na sociedade, conforme constata Baú (2006), ao dizer que:

Na verdade, o preconceito em relação às pessoas com deficiência está inscrito em nossa história, atingindo indistintamente às pessoas com deficiência física, mental, visual, auditiva ou múltipla. A discriminação é ampla e adquiriu, na sociedade contemporânea, o conteúdo de exclusão social, suprimindo essas pessoas do convívio na comunidade e privando-lhes dos mais elementares direitos de cidadania, entre eles o direito à educação e ao trabalho. (BAU, 2006, s.p.).

O termo Pessoa com deficiência está na Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 2003, e promulgado posteriormente através de lei nacional de todos os Países-Membros, consoante prevê o Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, vê-se no artigo 1:

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. (BRASIL, 2008, p.1).

Dentro desse contexto, o conceito de inclusão e da necessidade da aceitação das diferenças para uma sociedade igualitária está disposto em nossa legislação:

A construção de uma sociedade inclusiva é um processo de fundamental importância para o desenvolvimento e a manutenção de um Estado democrático. Entende-se por inclusão a garantia, a todos, do acesso contínuo ao espaço comum da vida em sociedade, sociedade essa que deve estar orientada por relações de acolhimento

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

à diversidade humana, de aceitação das diferenças individuais, de esforço coletivo na equiparação de oportunidades de desenvolvimento, com qualidade, em todas as dimensões da vida. (BRASIL, 2001, p.20).

Neste mote, as cotas são como mecanismos redistributivos que visam a alocar bens para grupos específicos, isto é, discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica e/ou cultural passada ou presente (FERES JÚNIOR; ZONINSEIN, 2006).

A Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) apresentou a Declaração Mundial sobre Educação para Todos, definindo que:

As necessidades básicas de aprendizagem das pessoas portadoras de deficiências requerem atenção especial. É preciso tomar medidas que garantam a igualdade de acesso à educação aos portadores de todo e qualquer tipo de deficiência, como parte integrante do sistema educativo. (UNESCO, 1998, p.3).

A aprovação da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência intitulada como Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei de nº 13.146/2015), é um grande marco para as pessoas com trissomia 21, pois ela assegura diversos direitos.

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. (BRASIL, 2015, p.3).

Deste modo, visando assegurar às minorias a efetividade do direito ao trabalho, as políticas afirmativas têm sido um meio de tratar os desiguais na medida de sua desigualdade, com vista a dar-lhes tratamento jurídico mais isonômico, a fim de que o princípio constitucional da igualdade, cidadania e dignidade da pessoa humana efetivem-se e não se reduzam apenas a um texto formal.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

Pode-se acrescentar que o conceito de dignidade foi construído ao longo da história, chegando ao início do século XXI como um valor supremo, formado pela razão jurídica. É um direito que nasce com as pessoas, fazendo parte da sua essência, independente de classe social, raça, saúde mental ou crença religiosa: “o ser humano é digno porque é” (NUNES, 2010, p. 63).

O reconhecimento de direitos das pessoas com deficiências se deu de forma gradativa, primeiro com a Convenção de Eliminação de todas as formas de discriminação contra a pessoa com deficiência da Organização dos Estados Americanos (OEA, 1999); após o Decreto nº 5.296/2004 que regulamenta as Leis n.os 10.048/2000 e 10.098/2000, estabelecendo normas gerais e critérios básicos para o atendimento prioritário a acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, depois o Decreto nº 6.949/2009, que ratifica, como Emenda Constitucional, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006) e assegura o acesso a um sistema educacional inclusivo em todos os níveis.

Além disso, a Constituição Federal, especificamente no Art. 37, VIII e a Lei nº 8.112/90, Art. 5º, § 2º, dispõe que deverá ser reservado o percentual de até 20%, das vagas oferecidas no concurso às pessoas com deficiência.

Ademais, visando a inclusão de pessoas com deficiências no ensino superior, no ano de 2016 a lei nº 13.409 foram instituídas cotas para Pessoa Com Deficiência (PCD). Outra tutela jurídica que ampliou os direitos foi a Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas para Deficientes), que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social em seu artigo 93, determina a quantidade mínima de pessoas com necessidades especiais que devem constar no quadro de funcionários das empresas públicas e privadas, sendo uma norma de grande importância, valor social e moral.

A legislação estabeleceu que empresas com 100 ou mais colaboradores, deveriam preencher uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência, e este cargo deveria ser preenchido de acordo com as seguintes porcentagens: de 100 a 200 – cota de 2%; de 201 a 500 – cota de 3%; de 501 a 1000 – cota de 4%; de 1.001 ou mais deve ter a cota de 5%.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

Nos últimos anos, o Brasil vem avançando no que tange a promoção dos direitos das pessoas com Trissomia 21 e outras deficiências, por meio de incrementação de políticas públicas inclusivas que buscam valorizar a pessoa com deficiência como cidadã, respeitando suas particularidades e características (BRASIL, 2013, p.10).

Entretanto, conforme destacam Leite e Lima (2020) As pessoas com Trissomia 21 não são impedidas de desenvolverem atividades cotidianas em decorrência de suas limitações físicas e psicológicas, mas a falta de informação e excesso de preconceito, levam as pessoas a acreditarem que estes sujeitos não têm capacidade de desenvolverem tarefas simples e muito menos as atividades complexas.

No mesmo sentido, Lobato (2009, p.33) acredita que “a falta de preparação da pessoa com deficiência para o trabalho, associado ao preconceito social e a falta de conhecimento de seu potencial, é apontada como um dos principais motivos para a não inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.”

As pessoas com Trissomia 21 ou outras deficiências, enfrentam diversas dificuldades em seu cotidiano, além de serem discriminadas em razão das suas limitações, podendo ter sua capacidade de desenvolvimento profissional questionada, em razão de suas peculiaridades, o que justifica a necessidade da promoção de políticas específicas a sua inserção no âmbito do trabalho. Assim, torna-se necessária uma análise acerca da eficácia da inserção das pessoas com Trissomia 21 no mercado de trabalho.

#### **4 INSERÇÃO DA PESSOA COM TRISSOMIA 21 NO MERCADO DE TRABALHO**

A inclusão trata-se de uma série de atitudes, ações e não apenas questões pontuais. Nesse sentido, a inclusão significa aceitação, consideração e estima por pessoas que pertencem a diversos grupos. Portanto, incluir se relaciona, à consciência e valores dos sujeitos e da sociedade em geral pautadas na dignidade da pessoa humana, conforme o autor Carvalho (2010).

Alguns autores como Carvalho (2010), afirmam que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, vem recebendo uma maior importância por conta

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

da organização governamental e também da sociedade civil, por meio da luta pelo reconhecimento e efetivação de direitos.

Os movimentos acerca da inclusão das pessoas com deficiência ainda seguem caminhando lentamente no Brasil, pois as legislações que garantem são bastante novas, por essa razão, é importante frisar que a inclusão de pessoas com deficiências de natureza intelectual, na qual estão inseridos os indivíduos com T21, costuma ter desvantagens, uma vez que esses tendem a ser preteridos pelas organizações.

Para Araújo e Schmidt (2006), a ideia de inclusão ainda é nova e não totalmente aceita pelas organizações privadas, ante as barreiras ainda existentes e as poucas oportunidades de trabalho às pessoas com trissomia 21.

Talvez por depender de iniciativas próprias de escolarização as Portadoras de necessidades especiais- PNEs, preferencialmente contratadas pelas empresas são aquelas com deficiência auditiva, física ou visual (ARAUJO, SCHMIDT, 2006, p. 251).

Do mesmo modo, Suzano et al (2010) destaca o fato da produção científica relacionada à inserção das pessoas com deficiências no mercado de trabalho costuma abordar majoritariamente questões que envolvem deficiências de natureza física e sensorial, o que demonstra a carência de estudos sobre a inserção de pessoas com deficiência intelectual no âmbito trabalhista, de modo que o Ministério do Trabalho não possui um banco de dados específicos acerca das deficiências intelectuais como a trissomia 21.

Segundo Sasaki apud Carvalho (2010), o caminho necessário para haver a efetiva inclusão é composto por quatro etapas, que consistem: na fase da exclusão, as pessoas com deficiência são vítimas de tratamento com desdém e desprezo; na fase da segregação, os indivíduos passam a ser atendidos pelas instituições, porém, continuam isolados do convívio social; na integração, ocorre então o encaminhamento dos sujeitos deficiência em graus leves e moderados para acesso às escolas comuns; e na, última fase, a inclusão de fato, a qual se refere ao acesso e ingresso das pessoas com deficiência junto ao mercado de trabalho. O autor menciona, ainda, que é na fase de inclusão que ocorre o surgimento das denominadas “empresas inclusivas”, as quais

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

asseguram condições adequadas para o desempenho profissional das pessoas com deficiência.

Da mesma forma, o artigo 27, da Convenção da ONU sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, que possui o status de norma constitucional, respalda o argumento de que as empresas devem participar do processo de habilitação desses cidadãos por meio do contrato de aprendizagem, antiga e respeitável instituição do ordenamento celetista e certamente operável a baixíssimo custo.

Nesse aspecto, o objetivo das legislações que promovem políticas públicas não é oferecer direitos diferenciados à pessoa com deficiência, mas sim permitir a elas o acesso aos mesmos direitos que toda a população possui. Nesse sentido, pondera Madruga (2013):

É dizer que a pessoa com deficiência deve usufruir dos direitos humanos reconhecidos a todos os outros indivíduos, pelo simples fato de ser pessoa, tão somente por fazer parte da coletividade humana. Não se trata de direitos humanos diferenciados por pertencer a certo grupo social ou minoria, mas da realização dos direitos tradicionais assegurados ao restante da população e já positivados, cuja materialização depende de um processo histórico de luta e de conquistas sociais. (MADRUGA, 2013, p. 90).

Nota-se, que as pessoas com deficiência foram excluídas e segregadas do âmbito trabalhista ao longo da história, de modo que, somente recentemente, iniciou-se a busca por sua inclusão integral nessa seara, ampliando seu destaque e ampliação na esfera nacional após a criação da Lei de nº 8213/1991.

Tem-se que alguns estados implantaram políticas públicas visando implementar as diretrizes da Lei de nº 8.213/1991, os dados revelam que somente alguns Estados regulamentaram especificamente normas estaduais.

A Lei nº 13.320/2009 consolida a legislação relativa à pessoa com deficiência no Estado do Rio Grande do Sul.

Conforme previsto nos arts. 64 a 66, o Poder Executivo tem autorização para conceder benefícios fiscais e estímulos creditícios a

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

empresas que preencham, no mínimo, 10% de seus Quadros de Pessoal com pessoa com deficiência encaminhada por instituições de assistência mantidas pelo poder público estadual. Os benefícios fiscais serão representados por prazos especiais concedidos para o recolhimento de impostos e taxas devidos ao Estado, ou por redução dos respectivos valores ou alíquotas. Os incentivos creditícios serão representados por prioridade na concessão de empréstimos, assim como diferimento de taxas privilegiadas, nas operações de crédito realizadas pelas empresas credenciadas junto a estabelecimento de crédito oficial, cujo acionista majoritário seja o Estado do Rio Grande do Sul. (DPE, 2018, p.26).

Observa-se por meio dos dados que a maioria das políticas estaduais são voltadas à inclusão no serviço público, entretanto, no que tange incentivo para inclusão no mercado de trabalho são poucos Estados que têm normas específicas.

As estatísticas do Ministério do Trabalho não preveem os percentuais específicos da inserção das pessoas com trissomia 21 no mercado de trabalho, apenas dados gerais em relação às pessoas com deficiência, conforme a seguir:

Tabela 1

**Número de vagas reservadas e preenchidas pelos trabalhadores (as) com deficiência (Lei n.º 8.213/91, art. 93).  
Brasil, 2003 a 2018**

Ano	Vagas reservadas				Vagas ocupadas				% cota	Nº fiscalizações
	Adm. pública	Emp. Pub e soc. de econ. mista	Privado	TOTAL	Adm. pública	Emp. Pub e soc. de econ. mista	Privado	TOTAL		
2018	20.343	35.551	712.829	768.723	2.281	16.228	370.656	389.165	50,6%	11.401
2017	21.485	35.519	699.050	756.054	2.303	15.709	342.720	360.732	47,7%	9.741
2016	23.181	36.898	699.916	759.995	2.449	15.710	322.215	340.374	44,8%	6.686
2015	24.743	37.915	741.502	804.160	2.382	15.353	308.794	326.529	40,6%	10.572
2014	26.297	38.083	789.344	853.724	2.619	14.567	292.813	309.999	36,3%	10.965
2013	27.189	37.809	783.848	848.846	2.329	14.395	275.494	292.218	34,4%	10.749
2012	28.478	37.308	758.332	824.118	2.190	13.475	249.533	265.198	32,2%	9.547
2011	29.086	36.279	734.715	800.080	2.237	12.687	232.940	247.864	31,0%	9.715
2010	27.069	35.173	690.550	752.792	2.566	11.756	213.247	227.569	30,2%	7.634
2009	29.433	34.115	629.032	692.580	2.336	9.667	193.913	205.916	29,7%	6.455
2008	26.648	33.933	603.139	663.720	2.132	9.732	177.248	189.112	28,5%	5.385
2007	25.105	32.186	562.693	619.984	1.845	8.717	155.869	166.431	26,8%	5.511
2006	26.696	32.023	508.978	567.697	3.139	11.367	123.947	138.453	24,4%	4.379
2005	27.419	30.453	472.217	530.089	1.564	3.210	113.188	117.962	22,3%	3.011
2004	24.492	29.858	440.900	495.250	1.462	2.526	96.892	100.880	20,4%	615
2003	25.548	29.134	398.700	453.382	1.324	2.415	81.136	84.875	18,7%	99

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

Fonte: Dados institucionais constantes no Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.

Verifica-se que as vagas reservadas às pessoas com deficiência não são preenchidas totalmente, sempre estando abaixo do quantitativo. Em 2020, na pandemia os dados revelaram que trabalhadores(as) com deficiência, de janeiro a setembro de 2020, os desligamentos sem justa causa totalizaram 35,8% do total (no mercado de trabalho geral este percentual foi de 30,2%); somando-se os desligamentos a pedido e os desligamentos com justa causa, os desligamentos totalizavam 51,7% entre os(as) trabalhadores(as) com deficiência, percentual muito acima do geral do mercado de trabalho, que foi de 41,8%.

Ao se observar a movimentação (de admissões e de desligamentos) de trabalhadores(as) com deficiência, de janeiro a setembro de 2020, os desligamentos sem justa causa totalizaram 35,8% do total (no mercado de trabalho geral este percentual foi de 30,2%); somando-se os desligamentos a pedido e os desligamentos com justa causa, os desligamentos totalizavam 51,7% entre os(as) trabalhadores(as) com deficiência, percentual muito acima do geral do mercado de trabalho, que foi de 41,8%. Em relação ao movimento de admissões por reemprego (o tipo mais comum), para trabalhadores(as) com deficiência ele foi de 37,2%, muito inferior ao total dos vínculos formais, que foi de 45,2%. (DIEESE, 2020, p. 15).

Em 2020, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) atualizou os procedimentos de fiscalização para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência e beneficiárias da Previdência Social reabilitadas. A Instrução Normativa nº 98, publicada no Diário Oficial da União (DOU), regulamenta de forma mais objetiva a fiscalização e uniformiza os procedimentos adotados pela fiscalização do ministério. Essa fiscalização está sendo imprescindíveis para a manutenção das pessoas com deficiência em seus trabalhos, conforme o gráfico na próxima página:



<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

Tabela 2

Ano	Fiscalizações da cota para PcD e reabilitados	PcD e reabilitados contratados em decorrência da fiscalização (empregados regulares e aprendizes)
2003	97	0
2004	611	2.221
2005	3.011	12.786
2006	4.377	19.978
2007	5.503	22.314
2008	5.367	25.844
2009	6.443	26.046
2010	7.626	28.752
2011	9.711	34.395
2012	9.538	35.420
2013	10.742	40.897
2014	10.957	42.613
2015	10.530	42.021
2016	6.642	30.656
2017	9.727	37.217
2018	11.401	46.900
<b>Total Geral</b>	<b>112.283</b>	<b>448.060</b>

Fonte: Governo Federal, 2019.

Segundo o Governo Federal as ações de fiscalização da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia levaram à contratação de 46,9 mil Pessoas com Deficiência (PcD) e reabilitados em 2018, considerando o número de empregados formais (44.782) e aprendizes (2.118). Ao todo, foram 11,4 mil inspeções em todo o país. Os números, tanto de operações quanto de trabalhadores contratados após as inspeções, são recordes desde 2003, quando começou a série histórica.

Em 2017, os fiscais do Trabalho realizaram 9.727 operações, que resultaram na admissão de 37.534 trabalhadores com deficiência, computando os empregados regulares e os aprendizes. Desde 2003, foram contratadas mais de 448 mil pessoas com deficiência e reabilitados em todo o país, em decorrência de operações de fiscais do Trabalho.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

O recorde anterior de ações e contratações havia acontecido em 2014, quando houve 10.957 inspeções e 42.613 pessoas com deficiência foram incluídas no mercado de trabalho por força da fiscalização.

Durante as ações, os fiscais verificam o cumprimento da lei 8.213/91, conhecida como “Lei de Cotas”. O texto prevê que empresas com mais de 100 funcionários tenham em seu quadro de empregados ao menos 2% de PcDs. O percentual aumenta de acordo com a quantidade de trabalhadores, chegando a 5% para companhias com mais de 1.000 funcionários. Para o serviço público, a lei 8.112, de 1990, determina que sejam reservadas até 20% das vagas de concurso público para pessoas com deficiência.

O espaço da pessoa com deficiência nas empresas ainda é pequeno. Dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) mostram que, entre 2011 e 2017, o número de PcD no mercado de trabalho passou de 325.291 para 441.339 – acréscimo de apenas 116 mil pessoas. O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) aponta que em 2018 o total de trabalhadores nessa condição era de 442.007 pessoas – apenas 668 empregados a mais de um ano para (BRASIL, 2019, p.1).

O Rio de Janeiro possui a lei nº 4340, de 27 de maio de 2004 que dispõe sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiências nas contratações para prestação de serviços com fornecimento de mão-de-obra ao Estado.

De acordo com a instrução, os auditores fiscais do trabalho devem participar do processo de captação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sua contratação, adaptação no ambiente de trabalho e eventual desligamento. Também devem incentivar as empresas a promoverem a qualificação das pessoas com deficiência contratadas. Para isso, os auditores poderão fazer reuniões locais com empregadores e entidades qualificadoras.

As ações de fiscalização visam cumprir o que estabelece a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas. Segundo a legislação, empresas com mais de 100 empregados são obrigadas a preencher entre dois a cinco por cento de seus quadros de empregados com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das informações bibliográficas analisadas, constata-se que ainda é bastante restrita a inserção das pessoas com Trissomia 21 no mercado de trabalho, principalmente em razão do preterimento existente em relação aos indivíduos com deficiência de natureza intelectual, na qual se inserem os sujeitos com T 21, dentro dos processos seletivos.

Destaca-se que as questões que envolvem a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, dentre as quais os indivíduos com Trissomia 21 estão inseridos, foram historicamente eivados de atribuições negativas, baseadas em fundamentos equivocados acerca de suas habilidades e potenciais técnicos e profissionais, os excluindo de contribuir ativamente como cidadãos pertencentes à sociedade.

Assim, a inclusão de pessoas com deficiência, na sociedade em geral, e, principalmente, no mercado de trabalho, é um fato recente e que alcançou gradativo destaque no contexto brasileiro após a criação da denominada Lei de Cotas, Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, a qual visa estabelecer a obrigatoriedade para as empresas no cumprimento da porcentagem ou cota determinada de pessoas com deficiência.

Nesse cenário, os instrumentos estatais para o manejo de políticas públicas demonstram ser imprescindíveis para a implementação das pessoas com Trissomia 21 no mercado de trabalho.

Os dados analisados revelam que houve a contratação de 46,9 mil Pessoas com Deficiência (PcD) e reabilitados no ano de 2018, incluindo o número de empregados formais (44.782) e aprendizes (2.118).

Assim, os dados demonstram que houve um aumento na inclusão das pessoas com deficiência no âmbito trabalhista, entretanto, não são dados detalhados capazes de mensurar especificamente a quantidade de pessoas com trissomia 21 que conseguiram alcançar a admissão no mercado de trabalho.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

No ano de 2020, levando em consideração o contexto pandêmico, os dados levantados revelaram que, entre os trabalhadores (as) com deficiência, os desligamentos sem justa causa totalizaram 35,8% do total, entre os meses de janeiro e setembro, enquanto no mercado de trabalho geral este percentual foi de 30,2%.

Somando-se os desligamentos a pedido e os desligamentos com justa causa, os desligamentos dos empregados com algum tipo de deficiência totalizavam 51,7% entre os(as) trabalhadores(as), percentual muito acima do geral do mercado de trabalho, que foi de 41,8%.

Neste sentido, a presente análise se pauta na exploração de dados institucionais, contudo, se não há dados acerca da implementação das políticas, não há em que se falar sobre eficácia ou efetividade, bem como, cabe ressaltar a necessidade de dados atualizados das instituições.

Além disso, a formulação de uma política institucional de cooperação com outras instituições se mostra necessária a fim de realizar uma construção conjunta e eficaz para atender à finalidade da inclusão das pessoas com trissomia 21 em diversos espaços.

Trata-se de medida essencial a promoção de maior consciência universal de que as pessoas com deficiência são sujeitos de direitos, uma vez que esses direitos, hoje tão proclamados, são sistematicamente violados em sociedades marcadas pela exclusão, discriminação, preconceito, conflitos e pelas desigualdades sociais, em que se vivenciam inúmeras situações de injustiça. Assim, a questão dos direitos humanos torna-se central e urgente.

É viável a estruturação de uma política pública inclusiva no mercado de trabalho, se tornando aquela que prioriza o acesso ao trabalho, com princípios democráticos, que busca ser um instrumento de transformação dos sujeitos e da sociedade, demonstrando interesse na humanização, que tem como meta contrapor os processos de exclusão e como compromisso a emancipação e justiça social a fim de minimizar práticas discriminatórias e excludentes das pessoas com trissomia 21.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

## REFERÊNCIAS

ARAUJO, J P; SCHMIDT, A. A Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**. Marília, v. 12, n. 2, p. 241-254, maio-ago. 2006.

ARAÚJO, L. A. D. **A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência e seus reflexos na ordem jurídica interna no Brasil**. In: FERRAZ, Carolina Valença et al (Coord.). Manual dos direitos da pessoa com deficiência. São Paulo: Saraiva, 2012.

BAÚ, L. M. (2006). **Palestra proferida para a DTCOM - Direct to Company S. A.** Betim.

BOBBIO, N. **A era dos direitos**. 19. edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 1992.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 02 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. **Contratação de pessoas com deficiência bate recorde após fiscalização do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2019/02/contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho>>. Acesso em: 26 jun. 2021.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 6.949 de 25 de agosto de 2009. **Promulga a Convenção 46 Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 02 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Artigo 93**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm). Acesso em: 02 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. **Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Brasília – DF**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm), Acesso em: 02 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)>. Acesso em: 02 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. **Diretrizes de Atenção à Pessoa com Síndrome de Down. 2013**. Disponível em:

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes\\_atencao\\_pessoa\\_sindrome\\_do\\_wn.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes_atencao_pessoa_sindrome_do_wn.pdf). Acesso em: 02 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Avanços das Políticas Públicas para as Pessoas com Deficiência: Uma análise a partir das Conferências Nacionais**. Brasília, DF: **Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência**, 2012. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/centrais-de-conteudo/pessoa-com-deficiencia/avancos-das-politicas-publicas-para-as-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 02 abr. 2021.

Brasília (2007). **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

CARVALHO, Karina M. **Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho**. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, L. A. (Orgs.). **O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos diagnósticos**. Curitiba: Juruá, 2010. p.43-54.

CASTRO, Bianca. A.S. **A política de cotas para pessoas com deficiência nas universidades estaduais do Rio de Janeiro: a legislação em questão**. *O Social em Questão* - Ano XX - nº 37- Jan a Abr/2017. Disponível em:

<[http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/OSQ\\_37\\_art\\_3\\_Castro\\_Amaral\\_Silva.pdf](http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/OSQ_37_art_3_Castro_Amaral_Silva.pdf)>. Acesso em: 14 fev. 2020.

COELHO, Charlotte. **A Síndrome de Down**. *Psicologia*.pt. 2016 Disponível em:

A0963.pdf ([psihhttps://youtu.be/OrmPjBxdIUY?t=18](https://youtu.be/OrmPjBxdIUY?t=18)cologia.pt). Acesso em: 16 jun. 2021.

COSTA, D. O DA; SILVA, M. O. A. **A ponte que nos divide: pessoas com síndrome de down e o mercado de trabalho**, 2016. Disponível em: **Repositório Institucional da UFPB: A ponte que nos divide: pessoas com síndrome de Down e o mercado de trabalho**. Acessado em: 2 abr. 2021.

DIEESE. **Dados institucionais constantes no Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br>. Acesso em: 26 jun. 2021.

DPE. **Direitos Da Pessoa com Síndrome de Down Legislação e Direitos**. Disponível em: <<http://afadportoalegre.org.br/wp-content/uploads/2018/03/Sindrome-Down-DIREITOS-DA-PESSOA-COM-S%C3%8DNDROME-DE-DOWN-PELA-DEFENSORIA-P%C3%9ABLICA.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2021.

FERES JÚNIOR, João; ZONINSEIN, Jonas. **Introdução: ação afirmativa e desenvolvimento**. In: FERES JÚNIOR, João; ZONINSEIN, Jonas (Org.). **Ação**

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

**afirmativa e universidade: experiências nacionais comparadas.** Brasília: UnB, 2006. p. 9-45.

Governo Federal, 2019. **Dados institucionais no site do Governo Federal.** Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2019/02/contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho> Acesso em: 26 de jun de 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Incidência da Síndrome de Down no Brasil.** Rio de Janeiro: IBGE 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/> Acesso em: 02 abr. 2021.

KOZMA, C. (2007). **O que é a síndrome de Down?** In: Stray-Gundersen

K. *Crianças com síndrome de Down: guia para pais e educadores.* 2ª ed. Porto Alegre: Artmed. pp.16-17;28-32. Disponível em: <https://youtu.be/OrmPjBxdIUy?t=18f> (larpsi.com.br). Acesso em: 02 abr.2021.

LEITE, P. V.; LORENTZ, C. N. Inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho. **Inclusão Social**, [S. l.], v. 5, n. 1, 2012. Disponível em: <http://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1672>. Acesso em: 24 jun. 2021.

LEITE, L. C., & LIMA, E. R. A necessidade da inclusão social e do respeito aos direitos fundamentais de pessoas com síndrome de down. **JURIS - Revista Da Faculdade De Direito**, 30(1), 2020, 113–138. Disponível em:

<https://periodicos.furg.br/juris/article/view/11934>. Acesso em: 02 abr. 2021.

LOBATO, B. C. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Implicações da lei de cotas. **Dissertação de mestrado não-publicada, Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos**, 2009, São Carlos, Brasil.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Diretrizes de Atenção à Pessoa com Síndrome de Down. 2013.** Disponível em: [http://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes\\_atencao\\_pessoa\\_sindrome\\_do\\_wn.pdf](http://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes_atencao_pessoa_sindrome_do_wn.pdf). Acesso em: 02 abr. 2021.

MADRUGA, Sidney Sadad. **Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas.** São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINHO, L.S.T. **Comunicação e Linguagem na Síndrome de Down.** Dissertação de Mestrado. Escola Superior de Educação Almeida Garret, Lisboa.2011.

MEZZARROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

MUSTACCHI, Zan. Síndrome de Down/Entrevista. **Entrevista concedida a Maria Helena Varella Bruna. Convivência com crianças com Down/Entrevista com Drauzio Varella ,2011.** Convivência com crianças com Down | Entrevista | Drauzio Varella - Drauzio Varella (uol.com.br). Acesso em: 13 jun. 2021.

NUNES, Rizzato. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência.** 3. ed. rev. ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, F. C. S. **Cartilha da inclusão. Direito da pessoa com deficiência.** Belo Horizonte: 2008 Organização Movimento Down. Disponível em: <https://www.movimentodown.org.br/movimento-down/>>. Acesso em: 02 abr. 2017.

PORTES, João Rodrigo Maciel et al. **A criança com síndrome de Down: na perspectiva da Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano, com destaque aos fatores de risco e de proteção.** Bol. - Acad. Paul. Psicol., São Paulo, v. 33, n. 85, p. 446-464, dez. 2013. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-711X2013000200015&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2013000200015&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 16 jun. 2021.

PUESCHEL, S. (1993). **Síndrome de Down: Guia para pais e educadores.** Campinas: Papyrus.

PUESCHEL, Siegfried. **Causas da síndrome de Down.** In: PUESCHEL, Siegfried. (Org.). Síndrome de Down: guia para pais e educadores. Campinas: Papyrus, 2003.

RIO DE JANEIRO. Lei nº 4340. De 27 de maio de 2004. **Dispõe sobre a reserva de vagas para pessoas portadoras de deficiência nas contratações para prestação de serviços com fornecimento de mão de obra ao estado.** Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/rj/lei-ordinaria-n-4340-2004-rio-de-janeiro-dispoe-sobre-a-reserva-de-vagas-para-pessoas-portadoras-de-deficiencia-nas-contratacoes-para-prestacao-de-servicos-com-fornecimento-de-mao-de-obra-ao-estado>. Acesso em: 02 abr. 2021.

SOUZA, Luciano Simões de. **A Educação pela Comunicação como Estratégia de Inclusão Social: o caso da escola interativa.** In: GONÇALVES, Luiz Alberto Oliveira; PINTO PAHIM, Regina (orgs.). Educação. São Paulo: Contexto, 2007, p. 168.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** 7.ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SUZANNO, J C C. et.al. **Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.** In: CARVALHO-FREITAS, M N; MARQUES, A L (Orgs). O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos diagnósticos. Curitiba: Juruá, 2010.



<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v9n2.p422-446>

SCHWARTZMAN, J. S. (1999). **Síndrome de Down**. São Paulo: Mackenzie.

UNESCO. **Declaração Mundial sobre Educação para Todos (Conferência de Jomtien – 1990)**. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-mundial-sobre-educacao-para-todos-conferencia-de-jomtien-1990>>. Acesso em: 14 fev. 2020.

ZARUR, A. P. L.; Domingues, Ozenir Lopes **A Inserção da pessoa com Síndrome de Down no mercado de trabalho. 2017**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Pedagogia) – Centro Universitário Católico Salesiano. *Auxilium*, Lins, 2017. Disponível em: <http://www.unisalesiano.edu.br/biblioteca/monografias/61058.pdf>. Acesso em: 14 fev.2021.