



CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA (UNIALFA)
MESTRADO PROFISSIONAL EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL

MAURA ALVES SANTOS

**POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO
PARA AS PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN: o caso dos prestadores
de serviço do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**

GOIÂNIA-GO
Agosto de 2023



MAURA ALVES SANTOS

**POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO
PARA AS PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN: o caso dos prestadores de
serviço do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**

Dissertação apresentada no Programa de Mestrado Profissional em Desenvolvimento Regional, do Centro Universitário Alves Faria, como requisito parcial para obtenção do título de mestre.

Orientador: Prof. Dr. Edson José de Souza Júnior

GOIÂNIA–GO

Agosto de 2023

Catálogo na fonte: Biblioteca UNIALFA

S237p

Santos, Maura Alves.

Políticas públicas de inclusão no mercado de trabalho para as pessoas com síndrome de down: o caso dos prestadores de serviço do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. / Maura Alves Santos. – 2023.
106 f.: il. 30cm.

Orientador: Prof. Dr. Edson José de Souza Júnior.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional, Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA) – Goiânia, 2023.

1. Inclusão. 2. Síndrome de Down. 3. Políticas Públicas. 4. Mercado de Trabalho. I. Souza Júnior, Edson José de. II. UNIALFA. III. Título.

CDU: 711:376



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU

PROGRAMA

☒ MGR ☐ MPA ☐ MDS

ATA DA BANCA EXAMINADORA

☐ QUALIFICAÇÃO☒ DEFESA

Aos 22 dias do mês de agosto de 2023, a partir das 14:00 horas, na sala remota realizou-se a Banca Examinadora do trabalho abaixo identificado:

POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO PARA AS PESSOAS COM

SÍNDROME DE DOWN: o caso dos prestadores de serviço do Tribunal Regional do

Trabalho da 18ª Região

Do(a) aluno(a): Maura Alves Santos

A Banca Examinadora foi composta pelos seguintes membros:

Prof.(a) Dr.(a) EDSON JOSÉ DE SOUZA JÚNIOR UNIALFA/Orientador

Prof.(a) Dr.(a) NILO LEAL SANDER UNIALFA/Membro

Prof.(a) Dr.(a) IÊDA RUBENS COSTA UNIALFA/Membro

Feita a apresentação oral do Trabalho e tendo sido o(a) aluno(a) arguido(a) pela Banca Examinadora,

o(a) Professor(a) Orientador(a) e os Professores Membros da Banca procederam à avaliação do(a)

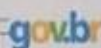
aluno(a) e decidiram:

Aprovado: 9,0 Aprovado com restrição _____ Reprovado _____

Devido observar as recomendações da banca para o depósito do texto final

Por ser verdade, assinam a presente Ata, os membros da Banca Examinadora.

PROFESSOR ORIENTADOR	PROFESSOR MEMBRO	PROFESSOR MEMBRO
NOME	NOME	NOME
EDSON JOSÉ DE S. JÚNIOR	NILO LEAL SANDER	IÊDA RUBENS COSTA
ASSINATURA	ASSINATURA	ASSINATURA



Documento assinado digitalmente
NILO LEAL SANDER
Data: 22/08/2023 13:38:31-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Dedico este trabalho a todos os meus familiares, meu marido Osmar e filhos Thiago, Johnny e Ricardo, que sempre me apoiaram em tudo, e principalmente à minha mãe, Dona Florianita Alves, que sempre me incentivou e me deu forças para alcançar meus sonhos.

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado uma oportunidade quando já tinha desistido, e por ter colocado no meu caminho o Professor Dr. Edson José de Souza Júnior, sempre atencioso, com muita paciência e ágil no atendimento aos seus alunos; um verdadeiro gentleman, como digo às minhas amigas mestrandas. Ele sempre me passou a segurança e tranquilidade necessárias para seguir adiante. Agradeço aos professores membros da banca examinadora de qualificação e de defesa, Prof. Dr. Nilo Leal Sander, Prof. Dr. Dostoiowski Mariatt de Oliveira Champangnatte e Prof^a. Dr^a Iêda RubensCosta por terem se disponibilizado em conhecer meu trabalho e contribuir com seus ensinamentos e correções. Agradeço à minha Coordenadora Maria Brasilina que sempre me incentivou e me deu uma luz quanto ao tema porque eu estava ainda sem rumo. Agradeço às minhas parceiras e amigas Fátima Gomes e Carmem Jacó que sempre me incentivaram e ajudaram na revisão textual. Agradeço às colegas do grupo de trabalhos Ludimila Bosso, Núbia Viana, Mairtes de Fátima e Tatiana Barbosa; fomos sempre parceiras, sofremos e partilhamos as mesmas angústias e uma dava força às outras. Agradeço também a todos os professores e administrativo do Programa de Mestrado Profissional em Desenvolvimento Regional do Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA), em especial ao Professor Dr. Marcelo Ladvocat pela dedicação, esforço e competência em administrar um curso tão importante para o nosso Estado.

Deficiência

“Deficiente” é aquele que não consegue modificar sua vida, aceitando as imposições de outras pessoas ou da sociedade em que vive, sem ter consciência de que é dono de seu destino.

“Louco” é quem não procura ser feliz com o que possui.

“Cego” é aquele que não vê seu próximo morrer de frio, de fome, de miséria. E só tem olhos para seus míseros problemas e pequenas dores.

“Surdo” é aquele que não tem tempo de ouvir um desabafo de um amigo ou o apelo de um irmão. Pois está sempre apressado para o trabalho e quer garantir seus tostões no fim do mês.

“Mudo” é aquele que não consegue falar o que sente e se esconde por trás da máscara da hipocrisia.

“Paralítico” é quem não consegue andar na direção daqueles que precisam de sua ajuda.

“Diabético” é quem não consegue ser doce.

“Anão” é quem não sabe deixar o amor crescer.

E, finalmente, a pior das deficiências é ser miserável, pois miseráveis são todos que não conseguem falar com Deus.

“A amizade é um amor que nunca morre”.

Mario Quintana

RESUMO

Este estudo dissertativo integra a linha de pesquisa Educação e Desenvolvimento Regional do Programa de Mestrado Profissional em Desenvolvimento Regional do Centro Universitário Alves Faria (UniAlfa) e trata sobre a inclusão das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho goianiense, notadamente das pessoas com síndrome de Down. O objetivo geral é analisar políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência intelectual, em especial daqueles com síndrome de Down diante das contratações dos prestadores de serviços junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região a partir de maio de 2022. Como objetivo específico tem-se a missão de examinar a importância do acesso ao trabalho das pessoas com deficiência intelectual, com foco naquele com síndrome de Down, diante das contratações do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região a partir de maio de 2022; de investigar as políticas públicas implementadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região a partir de maio de 2022 para promover a inclusão de pessoas com deficiência intelectual, em especial com síndrome de Down; e de apontar a relevância da educação especial e profissional para inclusão das pessoas com deficiência intelectual, notadamente com síndrome de Down, no mercado de trabalho; e de propor recomendações e estratégias para aprimorar as políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência intelectual, em especial com síndrome de Down, no contexto das contratações de prestadores de serviços junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Considerando a redação do ATO CONJUNTO TST.GP.CPAI Nº 120, bem como da RECOMENDAÇÃO CSJT nº 24, ambos de 21 março de 2022, o primeiro que determina no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o segundo emanado do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) que recomenda todos os Tribunais Regionais do Trabalho que promovam rigorosa fiscalização das empresas prestadoras de serviços quanto ao fiel cumprimento das cotas de contratação de pessoas com deficiência, de que trata o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, inclusive no que tange à inserção nos contratos de terceirização de cláusulas que prevejam a comprovação periódica do cumprimento dessa política, com incentivo à inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual, abrangidas as pessoas com Síndrome de Down, nas atividades compatíveis com suas habilidades, como ação afirmativa de empregabilidade, inclusão e cidadania, a presente pesquisa busca responder às seguintes perguntas norteadoras: Como foram concebidas e executadas as políticas públicas para amenizar as formas de preconceito e exclusão dos deficientes intelectuais no mercado de trabalho, especialmente daqueles com síndrome de Down, junto às contratações dos prestadores de serviço junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região a partir de maio de 2022? Este estudo justifica-se tanto repercussão social, quanto acadêmica, pois analisou-se o mercado de trabalho para inclusão das pessoas com deficiência intelectual, especificamente com a Síndrome de Down. Será feita uma revisão bibliográfica e documental embasada em autores como Aranha (2001), Benevides (2021), Maia (2011), Mello (2016), Rogalski (2010), Souza e Oliveira (2021), Schneider *et al* (2021), dentre outros. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa. Conclui-se que as políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência intelectual, especialmente com síndrome de Down são recentes, especialmente no âmbito da justiça obreira goiana e de baixo impacto, mas de importância simbólica e que merece aperfeiçoamentos para permitir uma verdadeira inclusão e a realização de direitos fundamentais.

Palavras-chaves: políticas públicas; inclusão; mercado de trabalho; Síndrome de Down; educação inclusiva; educação profissional; Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

ABSTRACT

This dissertation study is part of the line of research Education and Regional Development of the Professional Master's Program in Regional Development of the Centro UniversitárioAlves Faria (UniAlfa) and deals with the inclusion of people with intellectual disabilities in the labor market of Goiás, notably with Down syndrome . The general objective is to analyze public policies for the inclusion of people with intellectual disabilities, especially those with Down syndrome in view of the hiring of service providers with the Regional Labor Court of the 18th Region from May 2022. As a specific objective, the mission is to examine the importance of access to work for people with intellectual disabilities, especially those with Down syndrome, in view of the hiring of the Regional Labor Court of the 18th Region as of May 2022; to investigate the public policies implemented by the Regional Labor Court of the 18th Region from May 2022 to promote the inclusion of people with intellectual disabilities, with a focus on Down syndrome; and to point out the relevance of special and professional education for the inclusion of people with intellectual disabilities, especially those with Down syndrome, in the labor market and to propose recommendations and strategies to improve public policies for the inclusion of people with intellectual disabilities, especially those with Down syndrome, in the context of contracting service providers with the Regional Labor Court of the 18th Region. Considering the wording of JOINT ACT TST.GP.CPAI No. 120, as well as CSJT RECOMMENDATION No. 24, both of March 21st, 2022, the first that determines within the scope of the Superior Labor Court (TST) and the second emanating from the Superior Council of Labor Justice (CSJT) that recommends all the Regional Labor Courts to promote rigorous inspection of service providers regarding the faithful fulfillment of the quotas for hiring people with disabilities, referred to in article 93 of Law nº 8.213/1991, including with regard to the inclusion in outsourcing contracts of clauses that provide for periodic proof of compliance with this policy, encouraging the inclusion in the labor market of people with intellectual disabilities, including people with Down Syndrome, in activities compatible with their abilities, such as affirmative action of employability, inclusion and citizenship, this research seeks to answer the following guiding questions: How public policies were designed and implemented to mitigate forms of prejudice and exclusion of the intellectually disabled in the labor market, especially those with Down syndrome, along with the hiring of service providers at the Regional Labor Court of the 18th Region from May 2022? This study is justified by both social and academic repercussions, as the labor market was analyzed for the inclusion of people with intellectual disabilities, specifically those with Down Syndrome. A bibliographical and documentary review will be carried out based on authors such as Aranha (2001), Benevides (2021), Maia (2011), Mello (2016), Rogalski (2010), Souza e Oliveira (2021), Schneider *et al* (2021), among others. This is a bibliographical and documentary research, with a qualitative approach. It is concluded that public policies for the inclusion of people with intellectual disabilities, especially those with Down syndrome, are recent, especially in the scope of the low-impact labor justice in Goiás, but of symbolic importance and which deserves improvements to allow for true inclusion and the realization of fundamental rights. .

Keywords: public policy; inclusion; jobmarket; inclusive education; professional education; Down syndrome; Regional Labor Court of the 18th Region.

LISTA DE ABREVIACÕES

APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
ASDOWN - Associação da Síndrome de Down
BNCC - Base Nacional Comum Curricular
CAPS - Centro de Atenção Psicossocial
CBN - Central Brasileira de Notícias
CNN Brasil - *Cable News Network*
CEP - Comitê de Ética e Pesquisa
CID - Classificação Internacional de Doenças
COVID-19 - Coronavírus
CPAI – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão
CRFB - Constituição da República Federativa do Brasil
CSJT - Conselho Superior da Justiça do Trabalho
DC - GO - Documento Curricular para Goiás
DI - Deficiência Intelectual
EBC – Empresa Brasileira de Comunicação
EC – Emenda Constitucional
EPD - Estatuto da Pessoa com Deficiência
eMAG - Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico
EUA – Estados Unidos da América
FCTI - Financiamento da Ciência e Tecnologia da Educação Superior Público
FIMTPODER - Fórum Goiano de Inclusão no Mercado de Trabalho das Pessoas com Deficiência e dos Reabilitados pelo INSS
FNDCT - Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
IAPACAP - *International Association for Child and Adolescent Psychiatry and Allied Professions*
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia Estatística
IDEB - Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LDB - Lei de Diretrizes e Bases
LDBEN - Lei de Diretrizes e Bases do Ensino Nacional
LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
LTDA – Sociedade por Cota de Responsabilidade Limitada

LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social

MCTI - Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação

MTPS - Ministério do Trabalho e Previdência Social

MS - Ministério da Saúde

NARC - *National Association for Retarded Children*

NEE - Necessidades Educacionais Especiais

ODS - Organização do Desenvolvimento Sustentável

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

PcDs - Pessoas com Deficiências

PEEDI - Programa de Educação para a Diversidade numa Perspectiva Inclusiva

PNE - Portador de Necessidades Especiais

PNS – Pesquisa Nacional de Saúde

RAIS - Relação Anual de Informações sociais

RJU - Regime Jurídico Único

SD - Síndrome de Down

SINE - Sistema Nacional de Emprego

SEDUC - Secretaria

SENAI - Serviço Nacional da Indústria

SISP - Sistema de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação

SUS - Sistema Único de Saúde

TRT – 18ª Região Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

Upias - *Union Physical Impairment Against Segregation*

USP - Universidade de São Paulo

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Desafios da internalização da Agenda 2030 e dos ODS.....	28
Figura 2 - Fenótipo da pessoa com síndrome de Down.....	39
Figura 3 - Deficientes no mercado de trabalho (BRASIL/2016).....	54
Figura 4 - Dia Internacional da Síndrome de Down.....	75

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Proporção de crianças com síndrome do X frágil.....	41
--	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Incentivos para deficientes em outros países.....	55
Quadro 2 - Questionário informal para as empresas indicadas pelo TRT da 18ª Região em Goiás.....	67

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Idade da genitora e risco de ter um bebê com síndrome de Down.....	39
Tabela 2 - Proporção do cumprimento da Lei de Cotas pelas empresas no Brasil em RAIS 2015.....	57
Tabela 3 - Documentos analisados.....	68

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	17
CAPÍTULO 1 - O ESTADO COMO INDUTOR DO DESENVOLVIMENTO A PARTIR DA FORMAÇÃO DE MÃO DE OBRA.....	19
1.1 Concepções de Estado: Estado liberal X Estado Social.....	19
1.2 Educação como fator de desenvolvimento regional.....	22
1.3 Capacitismo.....	24
1.4 Trabalho decente.....	27
1.5 Deficiência e deficiência intelectual.....	31
1.6 Síndrome de Down.....	37
CAPÍTULO 2. POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL (SÍNDROME DE DOWN) NA EDUCAÇÃO ESPECIAL E PROFISSIONAL.....	42
2.1 Histórico da educação especial.....	42
2.2 Histórico da educação profissional.....	51
2.3 Entrelaçamento da educação especial e profissional na atualidade.....	58
CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA.....	62
3.1 Fundamentação Teórico-Metodológica.....	62
3.2 A Coleta de dados.....	66
3.3 O método de análise de dados.....	67
CAPÍTULO 4. POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN: o caso dos prestadores de serviço do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região – a partir de 2022.....	68
4.1 Análise de dados coletados.....	68
4.2 A importância das políticas públicas do Estado de Goiás para educação e inserção das pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho.....	71
4.3 As políticas públicas de inclusão no mercado de trabalho para as pessoas com síndrome de Down e a sua importância para o desenvolvimento regional.....	76
CONCLUSÃO.....	80
REFERÊNCIAS.....	83
ANEXOS.....	89

INTRODUÇÃO

O trabalho é parte importante na vida de qualquer indivíduo, pois a essência da vida é sentir-se útil. O trabalho também contribui para o desenvolvimento humano, porque ao mesmo tempo que provoca e estimula o sentimento de utilidade, também é um desafio que gera aprendizado para toda a vida.

Sendo assim, esta dissertação tem como finalidade realizar uma pesquisa sobre inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência intelectual (DI), em especial para as pessoas com Síndrome de *Down*, tendo em vista que todo ser humano quer se sentir útil e produtivo e ter seus esforços reconhecidos.

As Pessoas com Deficiência (PcDs) sempre foram relegadas ao abandono e esquecidas pela sociedade ao longo dos anos, excluídas da vida escolar e do mercado de trabalho. Por isso, inicialmente é oportuno citar um fato importante que surgiu após a primeira e segunda Guerra Mundial: o número crescente de pessoas mutiladas chamou a atenção. Foi a partir daí que começaram a falar em direitos das pessoas com deficiência e sua entrada no mercado de trabalho.

Mas o que é deficiência? De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU) - (1975), a deficiência decorre de vários fatores como a guerra, a fome, epidemias, terremotos, utilização de drogas e estimulantes, acidentes, dentre outras causas e elas precisam ter seu direito assegurado para viver em sociedade. E é fato que ao longo dos anos inserir as PcDs no mercado de trabalho tem sido um desafio muito grande, não só pela falta de escolaridade como também pela falta de capacitação profissional, acessibilidade e preconceito, que culminam na exclusão.

A maior parte das PcDs vivem na informalidade e quando conseguem emprego não recebem o equivalente a uma pessoa sem deficiência. É necessário citar que há vários tipos de deficiência: intelectual, motora, física, áudio visual, surdez, múltipla etc.

Desta feita, considerando a redação do ATO CONJUNTO TST.GP.CPAI Nº 120, bem como da RECOMENDAÇÃO CSJT nº 24, ambos de 21 março de 2022, o primeiro que determina no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o segundo emanado do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) que recomenda todos os Tribunais Regionais do Trabalho que promovam rigorosa fiscalização das empresas prestadoras de serviços quanto ao fiel cumprimento das cotas de contratação de pessoas com deficiência, de que trata o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991. Inclusive no que tange à inserção nos contratos de terceirização de cláusulas que prevejam a comprovação periódica do cumprimento dessa política, com incentivo à inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual, abrangidas as pessoas com Síndrome de

Down, nas atividades compatíveis com suas habilidades, como ação afirmativa de empregabilidade, inclusão cidadania. Assim, a presente pesquisa busca responder às seguintes perguntas norteadoras: Como foram concebidas e executadas as políticas públicas para amenizar as formas de preconceito e exclusão dos deficientes intelectuais no mercado de trabalho, especialmente daqueles com síndrome de Down, junto às contratações dos prestadores de serviço junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região a partir de maio de 2022?

O objetivo geral é analisar políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência intelectual, em especial daqueles com síndrome de Down, diante das contratações dos prestadores de serviços junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região a partir de maio de 2022.

Como objetivos específicos tem-se a missão de examinar a importância do acesso ao trabalho das pessoas com deficiência intelectual, com foco naquele com síndrome de Down, diante das contratações do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região a partir de maio de 2022; de investigar as políticas públicas implementadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região a partir de maio de 2022 para promover a inclusão e de apontar a relevância da educação especial e profissional para inclusão no mercado de trabalho para das pessoas com deficiência intelectual, notadamente com síndrome de Down; e de propor recomendações e estratégias para aprimorar as políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência intelectual, e com síndrome de Down, no contexto das contratações de prestadores de serviços junto ao TRT da 18ª Região.

A presente dissertação foi organizada, para efeito de exposição, em 4 capítulos, com os seguintes títulos, respectivamente, relacionados nos próximos parágrafos.

O primeiro capítulo trata do tema o estado como indutor da mão de obra, abordando itens como as concepções de Estado (Liberal X Social), educação como fator de desenvolvimento regional, capacitismo, trabalho decente e próprio conceito de deficiência e deficiência intelectual.

O segundo capítulo vai falar sobre as políticas públicas de inclusão no mercado de trabalho das pessoas com síndrome de down na educação especial e profissional.

O terceiro capítulo expõe a metodologia. A pesquisa será dividida em pesquisa de bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa.

O quarto capítulo abordará o tema das políticas públicas de inclusão do deficiente intelectual com Síndrome de Down: o caso dos prestadores de serviço do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região – a partir de 2022. O recorte temporal foi concedido a partir dos documentos que fundamentam a presente pesquisa, a saber: o ATO CONJUNTO TST.GP.CPAI Nº 120, bem como a RECOMENDAÇÃO CSJT nº 24, ambos de março de 2022.

Por fim, ainda integra o trabalho as referências bibliográficas, bem como documentos normativos e ordinatórios do CSTJ, do TST e do próprio TRT da 18ª Região, bem como dos requerimentos e respostas fornecidas aos pedidos de informações direcionados à Diretoria-Geral do TRT da 18.ª Região.

CAPÍTULO 1 - O ESTADO COMO INDUTOR DO DESENVOLVIMENTO A PARTIR DA FORMAÇÃO DE MÃO DE OBRA

O presente capítulo trata das concepções de Estado. Destaca a importância da educação no desenvolvimento regional, bem como a importância da inclusão no mercado de trabalho e a visão das PcDs como pessoas capazes de se manter em um trabalho decente que lhes traga dignidade e autonomia, bem como a própria delimitação da deficiência intelectual e da pessoa com síndrome de Down.

1.1 Concepções de Estado: Estado Liberal X Estado Social

O liberalismo desenvolveu sua ideologia ao longo dos séculos XVII a XX, num período de efervescência social, política e econômica, onde a burguesia ascendeu rapidamente.

Para Moraes (2014, p. 271) não importa os diversos significados do termo, “importa apenas o liberalismo econômico como doutrina que prega as virtudes de um mercado natural autorregulado contra os males da intervenção estatal”. Ou seja, como o liberalismo é uma ideologia que se baseia numa economia organizada de forma individualista, sempre vai rejeitar o intervencionismo estatal, sendo que a maioria das decisões são tomadas por empresas e indivíduos.

O termo liberalismo, de acordo com Maia (2011, p. 29):

[...] é polissêmico: designa ao mesmo tempo um modelo econômico, um movimento político e um qualificativo que acompanha o primeiro Estado de Direito, o Estado Liberal. Portanto, é conveniente saber identificar o uso adequado de cada um (Maia, 2011, p. 29).

Neste sentido, Maia (2011, p.30) destaca que:

O problema se coloca nos seguintes termos: de um lado, as teorias organicistas que fazem uma fusão pragmática e filosófica do que se compreende por Sociedade e Estado, e de outro, o mecanicismo, que separa ostensivamente ordem social e ordem estatal, embora reconheça na origem do Estado, a Sociedade (Maia, 2011, p. 30).

Assim, de acordo com a autora, o organicismo, especialmente o hegelianismo, pode ser

um fim em si mesmo, na busca de entender os Estados e as sociedades como uma composição orgânica disposta como um todo (Maia, 2011, p. 30).

Na visão da autora o Estado Liberal pode ser caracterizado como um “modelo de Estado que adote garantias individuais (direitos de liberdade), e um sistema de controle de poder estatal, tradicionalmente identificado no mecanismo da separação de poderes para estruturar o Estado” (Maia, 2011, p. 35).

Dito de outra forma, Maia (2011) reafirma que o Estado liberal pressupõe garantias individuais como o direito de liberdade, mas controlada, se mantendo “estranho aos problemas sociais e, conseqüentemente, a qualquer intervenção na ordem econômica. A questão social é uma questão para a polícia e não para políticas”(Maia, 2011, p. 35). Neste contexto, de acordo com a autora, o Estado liberal começa a enfrentar questionamentos antiliberais no século XIX, momento em que surge o chamado “new Deal”, um novo acordo de recuperação da economia proposto pelo então Presidente dos Estados Unidos Franklin Roosevelt, entre 1933 e 1937. De acordo com Maia

O New Deal é definido em termos de implementação de uma política social aliada ao saneamento da economia capitalista, um profundo experimento social feito em larga escala. A experiência da guerra também gera a crise das liberdades individuais. A realidade social não se identifica mais com as garantias constitucionais tradicionais. (Maia, 2011, p. 35).

Portanto, esse experimento abarcou o período pós crise de 29 e colocou em xeque os princípios do liberalismo clássico, e, aliado à crise gerada pela guerra, atinge especialmente as liberdades individuais. Assim, deixa cair por terra as garantias propostas pela corrente liberal, que vai corroborar mais tarde para o surgimento do socialismo como nova concepção de modelo econômico.

Como vimos então, o liberalismo reinou até a Primeira Guerra Mundial e garantiu à burguesia um controle na produção de riquezas (Moraes, 2014, p. 273). Com o declínio da corrente liberalista houve grandes mudanças na estrutura econômica e “a propriedade individual dos meios de produção dá lugar à sociedade por ações e a liberdade contratual é limitada, principalmente no que toca ao contrato de trabalho” (Moraes, 2014, p. 274).

Daí o fato de Moraes (2014, p. 274) citar que houve então:

uma tentativa de manter o modelo liberal que acabou por se tornar um dos principais fatores de sua superação. A admissão da necessidade de intervenção/regulação da economia pelo Estado ampliou os contornos da ordem liberal e deu margem, em um momento de ruptura, à passagem para um modelo de Estado que intervém na ordem social e econômica (Moraes, 2014, p. 274).

Neste contexto de urgente intervenção na ordem econômica e social é que surge a

expressão Estado Social. De acordo com Moraes (2014, p. 275) “desde a Alemanha nazista, passando pela França da Quarta República ao Brasil pós-Revolução de 1930, temos, em todos os casos, Estados aos quais foi dada a alcunha de ‘social’” [;].

De acordo com Moraes (2014, p. 275):

O Estado Social nascido no século XX como consequência do clamor das massas e dos desafios econômicos postos a seu cargo é o Estado Social Material, aquele modelo de Estado historicamente determinado pelo fim da Segunda Guerra Mundial e que veio superar o neutralismo e o formalismo do Estado Liberal (Moraes 2014, p. 275).

Assim o neutralismo do Estado Liberal deu lugar ao Estado de bem-estar social, que organiza a economia e passa a ser agente da promoção social, com objetivo de garantir serviços públicos e proteger a população.

Maia (2011, p. 36) faz uma comparação entre Estado social e Estado liberal e faz um questionamento:

se o liberalismo econômico assinala ausência de regulação na atividade econômica, que projeta um Estado de Direito Liberal que regula as condutas intersubjetivas, ou seja, estrutura um sistema jurídico próprio, garantindo a liberdade individual, o mesmo não ocorre com relação aos termos socialismo (como pensamento econômico que desafia o modelo de liberalismo econômico) e Estado Social. Compreendido como o triunfo de um modelo de coexistência regulado pelo Direito, o Estado de Direito não é abolido para se compreender o Estado Social, ao contrário: [...] o Estado Social é o segundo Estado de Direito. Neste caso só nos resta indagar: o Estado Social implica também na adoção do socialismo como modelo econômico (fundado na socialização/estatização dos meios de produção)? (Maia, 2011, p. 36).

A resposta será negativa, de acordo com a autora, porque o modelo liberal é o culpado da crise, mas nem por isso há que se criticar o capitalismo. Necessário fazer também uma co-relação entre Estado Social, que é o segundo Estado de Direito e com ele coexiste, e socialismo, que é uma doutrina política que se pauta na igualdade social, visando transformar a sociedade pelo controle dos recursos econômicos pela classe trabalhadora. Assim, diferentemente do liberalismo, o socialismo anseia uma economia que se baseia na necessidade coletiva, não no lucro.

Após essas considerações sobre Estado social e Estado liberal, é preciso mencionar a democracia, tão importante em qualquer modelo de governo, pois com ela supõe-se que o povo exerça sua soberania. Maia (2011, p. 37), ao discorrer sobre democracia, a descreve como

[...] o regime do consenso, o único meio de tornar legítima à condição de agrilhado que parece ser o preço pago pela chance de vivermos em estado de convivência social. Democracia então é um princípio de orientação aos governos, não sendo exatamente um modelo de Estado. A democracia é princípio estruturante de um Estado legitimado pela participação do titular do poder na formação da vontade estatal (Maia, 2011, p. 37).

Dito de outra forma, o homem é um ser social, que não consegue viver sozinho. Mas para viver em sociedade é preciso pagar um preço que é a perda parcial da liberdade; temos direitos e deveres e regras de convivência que devem ser respeitadas. Assim, de acordo com Maia (2011, p. 37), “a passagem ao Estado Social implica em descartar a liberdade como um direito individual [...]

Finalizando, Maia (2011, p. 38) ressalta que um estado liberal pode ser democrático e usar procedimentos participativos para justificar as ações da vontade do estado, e, da mesma forma, os estados de bem-estar podem se tornar democráticos se cuidarem de si mesmos.

Após tais considerações a respeito do Estado Social e Estado Liberal, abordaremos o tema da “Educação como fator de desenvolvimento regional” na visão de renomados autores.

1.2 Educação como fator de desenvolvimento regional

Para Gumbowsky *et al.* (2020, p. 80) é preciso buscar assuntos relevantes e ir além de fatores econômicos para entender o desenvolvimento, pois cada região vive contextos diferentes, tendo na educação a essência do mesmo:

A educação é uma porta de conhecimento que sem dúvida alimenta a ideia de uma região desenvolvida, pois o viés educacional cria oportunidade de crescimento pessoal capaz de refletir na região onde os sujeitos envolvidos são atuantes (Gumbowsky *et al.*, 2020, p. 80).

Depreende-se assim, que a educação possui relação estreita e imprescindível com o desenvolvimento, na qual esses sujeitos atuantes serão também críticos e autônomos para criar meios de se beneficiar e também à sua região, melhorando o contexto no qual estão inseridos.

Para os referidos autores, “quanto mais se investe em educação maior a chance de diminuir as desigualdades sociais, pois a educação é responsável pela capacidade humana de propor crescimento econômico [...]”. Então, é a educação que promove o equilíbrio necessário “nas oportunidades de igualdade econômica e social”.

Bresser Pereira (2006, p. 6) afirma que:

O desenvolvimento econômico é um processo de aumento do capital humano, ou seja, dos níveis de educação, saúde e competência técnica dos trabalhadores, e da transferência dessa força de trabalho para setores com maior conteúdo tecnológico que implicam em salários mais elevados (Bresser Pereira, 2006, p. 6).

Isso reafirma a importância da educação também como fator relevante para o desenvolvimento regional. Além do que, “é o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) que aponta, além da renda per capita, que a taxa de escolaridade também é fator primordial para melhor condição de vida [...]” (Gumbowsky *et al.*; 2020, p. 80). Pode-se afirmar então que a

educação assume papel de mola propulsora, aquela que abre todas as portas para o desenvolvimento social e econômico em qualquer área, proporcionando estabilidade e segurança a todas as classes.

Dessa forma, compreende-se que não há outro ambiente senão o ambiente escolar que irá proporcionar tais oportunidades e estimular processos criativos que poderão se desenvolver e culminar no mercado de trabalho. Essa pode ser a relação educação e desenvolvimento.

Souza e Freisleben (2018, p.165) citam que

O Estado é uma organização de natureza política, constituído por leis que regulamentam a sociedade, e tem como um dos objetivos principais realizar fins de forma a sanar as necessidades da vida do homem, na busca pelo bem-estar comum (Souza; Freisleben, 2018, p. 165).

Sendo assim, é preciso que o Estado, como ser político que é, busque elaborar e colocar em prática políticas públicas eficientes e capazes de proporcionar o mínimo necessário para a sobrevivência humana, respeitando o direito à educação, moradia, lazer, saúde e bem-estar que nos garante a Constituição.

Gumbowsky *et al.* (2020, p. 84) inferem que a industrialização fez com que o mercado exigisse um novo tipo de trabalhador especializado, e a formação para o trabalho passou a significar formação profissional. Desde então a procura por mão de obra especializada cresceu e proporcionou novas oportunidades na relação trabalho-educação, que vai se tornar uma grande aliada no âmbito do desenvolvimento regional.

Ao falar em industrialização, Gumbowsky *et al.* (2020, p.86) citam que

o fato de que vivemos em uma sociedade regida pela informação, e que com as mudanças a qualificação tem sido endurecida pela noção de competência em razão do enfraquecimento de suas dimensões conceituais e sociais em benefício da dimensão experimental. A experiência e os saberes sociais destacam-se diante do saber formal (Gumbowsky *et al.* 2020, p. 86).

Nesse viés, o advento tecnológico tem aberto portas para novos postos no mercado de trabalho, mas exige qualificação e essa não tem sido procurada de acordo com as demandas do mercado. De forma que o saber formal não tem sido valorizado; a experiência tem substituído a qualificação formal mostrando que na prática, aliada aos saberes sociais, podem ser substitutos informais à altura.

Gumbowsky *et al.* (2020, p.84) citam também um fato relevante, que a

UNESCO (2016) elencou uma série de fatos e projeções que comprovam que a educação pode ser poderosa e participar ativamente do desenvolvimento sustentável esperado pela ONU na Agenda 2030. São eles: a) reduz taxas de natalidade; b) reduz impactos de desastres naturais; c) melhora a produtividade na agricultura; d) combate à pobreza; e) supre as necessidades do mercado de trabalho; f) reduz as diferenças entre

gêneros; g) diminui a mortalidade infantil e a taxa de fecundidade; h) representa menor criminalidade; i) aumenta a participação política construtiva; j) diminui a sonegação fiscal (Gumbowsky *et al.* 2020, p. 84).

Esses são fatores que colocam a educação como primordial no desenvolvimento de qualquer área da sociedade, na tentativa de diminuir as diferenças e fazer valer os direitos que reza a nossa Constituição.

Após falarmos sobre a relação entre educação e desenvolvimento, passaremos ao tópico seguinte que abordará o capacitismo.

1.3 Capacitismo

Ao discutir sobre as pessoas com deficiência é necessário discorrer sobre o tema “capacitismo”, que, de acordo com Marchesan e Carpenedo (2021, p. 49) “Capacitismo se constitui como uma designação, pois designa atitudes preconceituosas em relação à pessoa com deficiência”.

O termo usado para capacitismo em inglês é *ableism* ou *ablism*, e Mello (2016, p.3267) sugere que, a exemplo de Portugal, O Brasil passe a adotar a tradução de *ableism* para capacitismo, por duas razões principais:

[...] a primeira é a demanda de urgência para visibilizar uma forma peculiar de opressão contra as pessoas com deficiência e, por consequência, dar maior visibilidade social e política a este segmento; a segunda deriva do próprio postulado da teoria crip, ou seja, para desconstruir as fronteiras entre deficientes e não deficientes é necessário explorar os meandros da corpo normatividade de nossa estrutura social ao dar nome a um tipo de discriminação que se materializa na forma de mecanismos de interdição e de controle biopolítico de corpos com base na premissa da (in)capacidade, ou seja, no que as pessoas com deficiência podem ou são capazes de ser e fazer (Mello, 2016, p. 3267).

Fato é que as PcDs sempre foram oprimidas pela maior parte da sociedade e tratadas como pessoas invisíveis; julgados por seus corpos “deficientes” ou “diferentes” do normal como seres incapazes de qualquer autonomia ou de prover seu próprio sustento. Há discriminação tanto de barreiras físicas e exclusão nos espaços, quanto de criação de barreiras sociais ao não se perceber esta pessoa como cidadã.

Ainda sobre o termo *ableism* e *disablism*, Mello pontua que eles surgiram há muitas décadas, “no tempo em que as terminologias designavam pessoas com deficiência como ‘os deficientes’ e as pessoas sem deficiência como ‘os normais’; só mais tarde designadas, respectivamente, ‘as pessoas deficientes’ e as pessoas normais’”. Sobre estas terminologias, Melo (2016, p. 3267) destaca que:

as palavras *ableism* e *disablism* foram construídas com os seguintes componentes: *able* (o capaz) ou *disabled* (o incapaz) e o sufixo *ism* (doutrina, sistema, teoria, tendência, corrente etc., com sentido pejorativo). Portanto, a tradução dessas duas palavras para a língua portuguesa brasileira deveria seguir as terminologias da época, resultando em: *ableism* = capacitismo; *disablism* = deficientismo. Hoje, na era do termo ‘pessoas com deficiência’, fica complicado traduzir aquelas palavras tão antigas (Melo, 2016, p. 3267).

De fato, não importa o termo ou a terminação dada, em qualquer língua a discriminação é notória e qualquer designação dada às PcDs continua a ter tom pejorativo. Assim, no caso das PcDs capacitismo indica falta de aptidão e de incapacidade, embora o termo nos passe inicialmente a falsa ideia de “capacidade”.

Ser considerado plenamente “humano” não poderia estar ligado de forma nenhuma à condição de “corpo perfeito”; na verdade essa é uma postura muito desumana. Prova disso é que além de serem desacreditados, ignorados e tratados como incapazes para fazer qualquer coisa, ainda têm sua sexualidade, seu desejo sexual completamente ignorados. É um verdadeiro tabu discutir esse assunto, talvez até porque nunca se tenha discutido ou pensado sobre isso, sobre como, apesar das deficiências, são seres que sentem e que pensam, como qualquer um. São iguais, apesar das diferenças que “nos” assombram.

Para a autora Vendramin (2019, p. 17), capacitismo “é a leitura que se faz das pessoas com deficiência, assumindo que a condição corporal destas é algo que, naturalmente, as define com menos capazes”. Neste ponto ela compartilha da ideia de Mello, pois há notadamente em todas as sociedades esse tipo de preconceito, que prejudica as pessoas com deficiência, considerando-as menos capazes ou até incapazes de atuar de forma ativa na sociedade em que vivem.

Segundo Vendramin (2019, p. 18):

Muitas vezes o capacitismo está presente em situações sutis e subliminares, acionado pela repetição de um senso comum que imediatamente liga à imagem da pessoa com deficiência a alguma das variações dos estigmas construídos socialmente, aos quais se está habituado e, por isso, tendem a não serem percebidos e questionados.

Esta afirmação deixa claro que estes “estigmas” acentuam a invisibilidade das pessoas com deficiência e a consequente instabilidade ocupacional a que estão sujeitos numa sociedade tão desigual como a nossa. Além do mais, é assustadora a percepção de que a exclusão social começa dentro de casa, no momento em que os próprios familiares, por pura ignorância ou medo, privam as Pessoas com Deficiências (PcDs) de participar da sociedade, até mesmo como forma de proteção à discriminação.

Assim, fica visível o descrédito nas capacidades das PcDs, julgados por suas deficiências ou por não terem um corpo “completo”, “padrão ou funcional”. Estes termos traduzidos ao pé da

letra significa “normal e capaz”.

Muito se tem lutado para a conscientização das pessoas e pela inclusão. Mas o Brasil é considerado um país preconceituoso, homofóbico, que apesar da miscigenação é racista; apesar de ter milhões de PcDs não aprendeu ainda a respeitar as diferenças e o culto à perfeição reina, gerando pessoas ignorantes, desinformadas, arrogantes e insensíveis.

Ainda falando sobre as barreiras enfrentadas pelas PcDs, Vendramin (2019, p. 18) cita as seis dimensões da acessibilidade:

i) barreiras arquitetônicas (físicas); ii) barreiras comunicacionais (acesso à informação); iii) barreiras metodológicas (adequação de métodos e técnicas para acesso de Pessoas com Deficiência à educação, cultura e lazer); iv) barreiras instrumentais (adequação de ferramentas e utensílios) v) barreiras programáticas (políticas públicas, legislações e normas); vi) barreiras atitudinais. Esta última se refere ao capacitismo, preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações ecoadas no comportamento da sociedade na relação com pessoas com deficiência (Vendramin, 2019, p. 18).

Vendramin (2019, p.19) fala ainda sobre o conceito de desenho de acessibilidade universal, que é uma arquitetura destinada a organizar o uso do espaço para alcançar a diversidade humana para um número maior de pessoas

Além das Pessoas com Deficiência (PcDs), abrange também mulheres grávidas, idosos, pessoas de estatura baixa, o uso de carrinhos de bebês, etc. Posteriormente, o Desenho Universal começou a ser usado também com relação a outras dimensões da acessibilidade, além da arquitetônica (Vendramin, 2019, p. 19).

Todas essas dimensões explicitam o quanto as pessoas com deficiência lutam para adentrar num mercado de trabalho tão desigual e competitivo, não só pelas diferenças físicas ou sensoriais e intelectuais, mas também pelo preconceito que se perpetua por séculos, dificultando a ascensão profissional que é direito de todos. Não é necessário só acessibilidade física, mas à vida social e a serviços públicos de qualidade, acesso à educação, ao mercado de trabalho e a todos os direitos que nos garantem a Constituição.

Vendramin (2019) cita como importantes as informações da ferramenta *on line* "Resiliência e Inclusão", desenvolvido pela Coventry University/C-Dare (Centro de Pesquisa em dança), e admite que há muito debate sobre o que é deficiência e que o modelo médico e social é o mais comum e debatido.

De acordo com a autora, a ferramenta apresenta as seguintes variações sobre como a deficiência pode ser vista. Vendramin (2019, p. 20) afirma que:

Modelo Religioso ou Moral; Modelo de Caridade ou de Tragédia; Modelo Médico/Individual de Inferioridade Biológica ou Limitação Funcional, Modelo Profissional ou Especialista; Modelo de Reabilitação; Modelo Econômico; Modelo

Social ou de Grupo Minoritário; Modelo Baseado em Direitos; Modelo de Empoderamento ou de Clientela; e Modelo Afirmativo (Vendramin, 2019, p. 20).

Qualquer que seja o modelo ou a forma como as PcDs são vistas, muito ainda há a ser feito e debatido para que a discriminação e falta de sensibilidade seja combatida e se possa amenizar as lutas desse segmento que segue invisível e ignorados pela maior parte da sociedade.

Faz-se agora necessário uma abordagem sobre o mercado de trabalho competitivo e o trabalho decente, tão pouco acessível às PcDs.

1.4 Trabalho decente

O Brasil é uma grande potência que precisa investir mais na capacitação de profissionais em diversas áreas, inclusive na área tecnológica, que não possui mão de obra qualificada. É urgente repensar estratégias de desenvolvimento na área da inclusão, com políticas públicas que possibilitem às PcDs o acesso ao trabalho decente. Por trabalho decente entende-se um trabalho que proporcione dignidade ao trabalhador, que lhe dê a chance de ser produtivo, útil e que possa ter liberdade e segurança.

De acordo com Schneider *et al* (2021, p. 397), “O estímulo definitivo à adesão das organizações ao modelo de cotas teve um marco fundamental no ano de 1999, ano em que foi promulgada a Lei n. 3.298 (Brasil, 1999), onde ficou definida a responsabilidade fiscalizatória do Ministério Público quanto ao cumprimento da cota” (Brasil, 1999; Goldfarb, 2007). Ou seja, a chamada Lei das cotas foi uma política pública muito importante que garantia o acesso das PcDs ao mercado de trabalho, porém era necessária a fiscalização ferrenha do Ministério Público que aplicava pesadas multas às empresas que não cumpriam a Lei.

Em 2015, de acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2018), a ONU (Organização das Nações Unidas) organizou uma agenda em prol do desenvolvimento sustentável: a Agenda 2030, que contém 17 metas - os chamados ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável).

Dentre esses 17 objetivos vale citar o ODS 08, que visa “promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável e o emprego e trabalho digno para todas as pessoas”(IPEA, 2018, p. 201). Segue abaixo a Figura 1, que retrata os desafios da internalização da Agenda 2030 e dos ODS:

Figura 1 -Desafios da internalização da Agenda 2030 e dos ODS



Fonte: Estado de Goiás, 2018

Dentre as propostas de adequação da ODS 08, a meta 8.3 da Organização das Nações Unidas (ONU, 2015), conforme Ipea (2018, p. 201) visa

Promover políticas orientadas para o desenvolvimento, que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros (IPEA, 2018, p. 201).

Já a meta 8.3 (Brasil) visa promover o desenvolvimento com a geração de trabalho digno; a formalização; o crescimento das micro, pequenas e médias empresas; o empreendedorismo e a inovação (IPEA, 2018, p. 201).

Quanto à justificativa para a adequação, o termo “trabalho digno” segundo Ipea (2018, p. 201):

é utilizado pelo Ministério do Trabalho em documentos oficiais com o mesmo sentido que o termo trabalho decente é utilizado pelo escritório brasileiro da OIT (Organização Internacional do Trabalho). A promoção de políticas foi suprimida, pois no caso brasileiro entendeu-se que o objetivo de promover o desenvolvimento já inclui a necessidade de promoção de políticas. O termo desenvolvimento é mais amplo do que o de promoção de políticas. Preferiu-se um foco nos objetivos dessas políticas, para nortear a construção de indicadores (IPEA, 2018, p. 201).

Assim, trabalho decente e trabalho digno são termos afins e quando se pensa em promover o desenvolvimento, mesmo sendo este um termo mais complexo, é algo inerente às políticas públicas.

Outrossim, é necessário citar ainda alguns “conceitos importantes mencionados na meta como as pessoas ou grupos em situação de vulnerabilidade”:

(conceito MDH) todos aqueles que sofrem violações ou restrições a seus direitos, sobretudo, em razão de raça, gênero, idade, deficiência, condições de mobilidade, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade, religião, territorialidade,

cultura, privação de liberdade e situação econômica, não excluindo outras potenciais situações de vulnerabilidade verificadas empiricamente (IPEA, 2018, p. 201).

Todos esses grupos considerados vulneráveis ou em situação de risco que se sintam privados de qualquer um de seus direitos, devem procurar os órgãos governamentais responsáveis por implementar ações que contribuam para o alcance da meta, um deles é o Ministério do Trabalho.

Neste contexto Schneider *et al* (2021, p. 397) afirma que é “relevante investigar se a lei de cotas para pessoas com deficiência é suficiente para assegurar a geração de condições (ou relações) de trabalho decente e o desenvolvimento de relações inclusivas no ambiente de trabalho rumo ao defendido pelo ODS 8”.

Schneider *et al* (2021, p. 398) reafirmam a importância das discussões sobre a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade:

[...] por meio do mercado de trabalho giram em torno do desenvolvimento humano, a plena inclusão ao ambiente laboral da empresa contratante, a promoção da liberdade no local de trabalho, a progressão de carreira e equidade salarial em um mesmo nível dos demais colegas que não possuem uma aparente limitação (Schneider *et al*, 2021, p. 398).

Assegurar às PcDs os mesmos direitos das pessoas que não possuem limitação aparente é garantir acesso e permanência em pé de igualdade, proporcionando também igualdade salarial, segurança e dignidade ao trabalhador que luta por fazer da sua deficiência o seu diferencial, não a sua “incapacidade”.

Desse modo, Schneider *et al* reitera o “entendimento do termo inclusão, que prevê uma mudança/adaptação no ecossistema, possibilitando a todos, o desenvolvimento de sua cidadania, tendo ou não deficiência” (2021, p. 399). É claro que deve haver adaptabilidade na estrutura das empresas para receber um trabalhador com deficiência e estas devem se ajustar às necessidades do mesmo, sob o risco de a inclusão não acontecer e frustrar as expectativas das já tão menosprezadas pessoas com deficiência.

No entanto, para que sejam favorecidas as oportunidades de ingresso ao mercado de trabalho para as PcDs Lobato (2009, p. 29) aponta que o Decreto n. 3.298 (BRASIL, 1999) “estabelece uma política de integração e prevê sua inserção de acordo com as seguintes possibilidades”:

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

- I - colocação competitiva: onde o contrato de trabalho é regulado pelas normas trabalhistas e previdenciárias e a pessoa com deficiência concorre em igualdade de oportunidades com os demais trabalhadores, podendo utilizar-se de apoios especiais, mas independente da adoção de procedimentos especiais;
- II - colocação seletiva : onde a contratação é regulada pelas normas trabalhistas e previdenciárias e depende de procedimentos especiais para sua contratação;
- III - trabalho por conta própria: esta modalidade pode ser desenvolvida por uma ou

mais pessoas, sob a forma de trabalho autônomo, cooperativo ou em regime de economia familiar, visando atender a independência econômica e pessoal.

Schneider *et al* (2021, p. 402) ainda aponta que incluir não é só aceitar no meio social, mas contribuir para que o acesso das PcDs ao mercado de trabalho ocorra de forma harmoniosa, incentivando-os a se sentirem úteis e capazes:

os incentivos à construção de uma sociedade inclusiva não devem se limitar à relação de trabalho, ou à necessidade de atendimento de uma cota laboral, mas devem se estender para dentro da sociedade apontando que existem “cotas” para PCD fora das empresas (Schneider *et al*, 2021, p. 402).

Esse acolhimento dentro e fora das empresas é que demonstra o verdadeiro sentido da palavra “inclusão”, não como uma coisa obrigatória ou para se cumprir uma cota, mas como um fator de humanidade, tão esquecido na sociedade atual.

Outro fato importante citado por Schneider *et al*, é “apontar os caminhos a serem seguidos pela pessoa com deficiência dentro da organização, garantindo um retorno concreto sobre a sua performance, o que colabora em muito no ganho da estabilidade da relação de trabalho” (Schneider *et al*; 2021, p. 403). Ou seja, o apoio motivacional pode garantir a autoconfiança que certamente vai influir no aspecto emocional e também na produtividade, como em qualquer equipe de trabalho.

Assim sendo, Schneider *et al* (2021, p. 404) afirma que:

Permitir que o profissional possa fazer planos de longo prazo, bem como possa desenvolver-se para além do momento atual, são características de empresas que se preocupam com o bem-estar e a manutenção dos postos de trabalho, preocupando-se ao fim do dia com as pessoas que ali entregam o seu melhor diariamente, através da função laboral. No mesmo sentido alinham-se ao espírito proposto pelo ODS 08 quando este direciona-se a promoção do “crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável” pautando ações para o acesso a uma remuneração justa e igualitária, independentemente de marcadores sociais (Schneider *et al*; 2021, p. 404).

Esse tratamento e remuneração justa pautada na equidade (tão sonhadas por qualquer segmento social) parece utópico, mas já é realidade em muitas empresas. No entanto, ainda está longe de ser o ideal, pois ainda há muito a se conquistar. É um avanço conseguido a duras penas e longas décadas de debates e projetos; deve se tornar exemplo a ser seguido pois, independente de limitações, todos têm o direito de sonhar e lutar por tratamento digno e segurança no trabalho.

1.5 Deficiência e deficiência intelectual

Em 2017, fora noticiado pela Empresa Brasileira de Comunicação (EBC) consta a notícia que “para promover ações de inclusão social e de combate ao preconceito e à discriminação contra as pessoas com deficiência, a Federação Nacional das Apaes (Fenapaes) está promovendo a Semana Nacional da Pessoa com Deficiência Intelectual e Múltipla, de 21 a 28 de agosto”¹, o que representa passo simbólico na conscientização, luta e inclusão das pessoas com deficiência intelectual e múltipla, inclusive, no mercado de trabalho.

O primeiro ponto que deve ser evidenciado é que o termo deficiência é um conceito em evolução. Até mesmo o seu emprego já foi questionado num passado recente quando havia uma predileção pela expressão Portador de Necessidades Especiais (PNE).

Lobato (2009, p. 17) argumenta que

a definição do Decreto n. 914/93 ampliou o conceito de deficiência que compreende a deficiência restrita a um comprometimento físico ou mental, ao englobar outros tipos de comprometimento na definição de deficiência como perda ou anormalidade de ‘estruturas ou função psicológica, fisiológica ou anatômica’ (Lobato, 2009, p. 17).

Desse modo, as várias formas de deficiência possui suas especificidades não se atendo somente ao estado físico ou mental das PcDs e a referida autora chama atenção para o fato de que esse mesmo decreto deixa subentendido que essa “incapacidade” não afeta “somente o desempenho do trabalho mas outras áreas como lazer, educação etc” (Lobato, 2009, p. 17).

Podemos citar aqui os vários tipos de deficiência: intelectual, surdez, motora, áudio visual, múltipla etc. O Decreto n. 3.298 (Brasil, 1999) em seu artigo 4º especifica que:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplicia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

¹Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de>. Acesso em: 25 jul. 2023.

IV - deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 1999).

Lobato (2009) tece uma crítica ao Decreto, afirmando que “não há um padrão de definição entre as diferentes categorias de deficiência e que são determinadas umas pela lesão que podem causar e outras pelo seu grau de acometimento, não especificando o tipo de comprometimento que pode ocorrer” (Lobato, 2009, p. 19). Mas, ao mesmo tempo, afirma que o Decreto ao “categorizar” cada tipo de deficiência pode ajudar a empresa que contrata as PcDs no sentido de entender o processo e fazer um acolhimento mais humanizado (Lobato, 2009, p. 20). Ao se sentir acolhido, ter reconhecimento e se sentir amparado, qualquer ser humano tem um maior comprometimento e se esforçará mais em mostrar produtividade em qualquer área que venha atuar.

No que diz respeito à deficiência intelectual, Lobato (2009, p. 20) faz uma observação relevante sobre o Decreto n. 3.298 (Brasil, 1999) que “se baseou na definição proposta pela Associação Americana de Deficiência Mental, em 1992”, que a define como

[...] um funcionamento intelectualmente abaixo da média, associado à relativa limitação de duas ou mais áreas de conduta adaptativa, a saber: comunicação, cuidados pessoais, vida no lar, habilidades sociais, desempenho na comunidade, independência na locomoção, saúde, segurança, habilidades acadêmicas e funcionais, lazer e trabalho (Sena, 2014, *apud* Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, 1995).

Observa-se que o deficiente intelectual possui limitações nas mais variadas áreas, às vezes mais de uma e sempre será carente de atenção e cuidados, mas de maneira nenhuma poderá ser visto como um ser inútil ou inválido, pois se assistido e amparado da forma adequada poderá desenvolver habilidades específicas como qualquer um.

Neste sentido, é válido ressaltar o quão injusto é a falta de visibilidade das PcDs na sociedade; isso se reflete justamente no fato de que a eles não são dadas as oportunidades para estarem ocupando cargos públicos mais relevantes, ou de direção. Devemos nos atentar para o fato de que a deficiência não deve ser confundida com incapacidade. Mas na sociedade em que vivemos a desigualdade impera; grande parte da população ainda vê o

deficiente como ser improdutivo e condenado à dependência eterna de outrem. O processo vergonhoso de exclusão a que são submetidas as PcDs é um fato do qual nossa sociedade não tem que se orgulhar.

O autor Bolonhini Júnior (2010, p. 3) define deficiência em seu artigo de três formas:

- a) deficiência: é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gera incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
- b) deficiência permanente: é aquela que ocorre ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere apesar de novos tratamentos;
- c) incapacidade: é uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidades de equipamentos, adaptação, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações essenciais ao bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (Bolonhini Júnior, 2010, p. 3).

No entanto, “cada vez mais a sociedade se organiza para contemplar indivíduos saudáveis, [...] tanto que houve necessidade de elaboração de leis para as adaptações e adequações para os portadores de necessidades” (Gonçalves, 2018, p. 16).

Para a autora, as pessoas com deficiência sempre sofrem preconceitos e discriminações, barreiras que dificultam sua inserção no mercado de trabalho. Ademais, a própria sociedade não dispõe de “profissionais qualificados para capacitá-los. [...] ainda há muita exclusão de atividades profissionais e do próprio convívio social” (Gonçalves, 2018, p. 16).

Vale dizer que uma das piores barreiras que as PcDs enfrentam é a falta de informação. É necessário uma conscientização; as PcDs precisam conhecer seus direitos como ferramentas e tecnologias que vão tornar sua vida mais independente e trazer mais autonomia e produtividade.

Porém, é notório que a sociedade tem mudado na medida em que as PcDs vêm ocupando seu espaço no mercado de trabalho através da Lei de cotas. Quanto mais você vê pessoas com deficiência trabalhando e lutando por dignidade, mais as pessoas vão se acostumando e evoluindo seu conceito de que as mesmas são capazes de ocupar aquele espaço. Por isso, ainda há que se avançar muito quanto à capacitação de profissionais direcionados a esse segmento e cursos que contemplem o uso de tecnologias, sejam de nível técnico ou profissional, que lhes oportunizem a entrada e permanência no mercado de trabalho.

Além dessa exclusão social, a autora chama atenção para um fato chocante, mas real, que é o “fato de a imagem da pessoa com deficiência estar associada ao trabalho servil e mal remunerado” (Gonçalves, 2018, p. 16).

Por muito tempo as PcDs foram consideradas “improdutivas” ou “inaptas para o trabalho”, por isso eram relegadas ao esquecimento e excluídas da convivência em sociedade e

até mesmo do ambiente escolar. Não raras as vezes em que eram até mesmo “escondidas” da sociedade pelas famílias mais abastadas que temiam ser alvo de chacotas e preconceitos de uma sociedade elitista e de um sistema perverso. Lembrando que a exclusão além de privar as PcDs da socialização, ainda impede que possam desenvolver e aprimorar suas “habilidades” suprimidas.

Neste sentido, vale ressaltar que o capitalismo foi muito radical e exigente, idealizando a força de trabalho com concepções como a de que as PcDs não poderiam ser seres produtivos e capazes, relegando-os a subempregos e deixando-os à margem da sociedade. Os autores afirmam que

[...] o padrão emergente do sujeito ideal ao modelo capitalista, o ser que se encaixa à máquina, exige um tipo de corpo no qual a força e a destreza física se mostram fatores fundamentais, elementos estes que excluem de suas relações diretas significativa parcela das pessoas com deficiência (Piccolo e Mendes, 2013, p. 460).

Ainda nesta linha de pensamento, nas palavras de Marx *apud* Piccolo (2012, p.111), “eram oferecidos os piores salários e postos para os mesmos, no intuito único de amplificar o lucro total, processo que, longe de amenizar a opressão sofrida por estes sujeitos, torna ainda mais repugnante tal prática”. Dessa forma, compreende-se que as pessoas com deficiência nessa época, recebiam os piores benefícios e cargos no ambiente de trabalho.

Assim sendo, para Piccolo; Mendes (2013, p. 460), “a tese nuclear defendida pelos Disability Studies – teóricos do modelo social (grupo londrino composto por Oliver, Barnes, Abberley, Barton, Shakespeare e Finkelstein, todos ativistas da Union Physical Impairment Against Segregation (Upias), com limitações físicas patentes e”

[...] que içaram a temática da deficiência a uma questão de direitos, se valendo da contribuição de outras minorias sociais e levando-a para o interior do Departamento de Sociologia da Leeds University) – é a de que um corpo com lesões não estaria apto ao regime de exploração da força de trabalho alavancado pelo capitalismo devido à radicalidade que a norma ostenta na assunção destas atividades (Piccolo; Mendes, 2013, p. 460-461).

Desse modo, na visão dos referidos autores, o sistema capitalista continua sendo um sistema “perverso que os amolda e rotula [...] pois é visto como uma proteção natural à dependência que marca a deficiência”. Possibilitam assim uma noção invertida de assistencialismo, que segrega e expõe suas diferenças, “[...] as quais criam, reforçam e popularizam a relação mando-obediência entre um ser supostamente superior e outro inferior” (Piccolo e Mendes, 2013, p. 461).

O sistema capitalista então pode ser considerado um sistema opressor, visto que objetiva

transformar a força de trabalho em mercadoria, e, enquadradas num ciclo de mão de obra barata, as Pcds podem ser consideradas as mais “exploradas” tanto em seus direitos quanto no poder de lucro (ganho) advindos de sua força de trabalho.

Com efeito, o conceito de pessoa com deficiência passou recentemente por significativas transformações, de um conceito médico e que cingia-se limitação, conforme tido na redação original da Lei n. 8.742 (Brasil, 1993), também conhecida como a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) que conceituava como deficiente a pessoa incapaz para o trabalho e para a vida independente, passando pelo já citado Decreto n. 3.298 (Brasil, 1999), mais especificamente seu art. 3º, com a redação dada pelo Decreto n. 5.296 (Brasil, 2004), que regulamenta a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, definia deficiência como “[...] toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

Entretanto, desde a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, aprovada pelo Brasil em 09 de julho de 2008, nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição Federal, integrando o ordenamento jurídico brasileiro com força de constituição, considerando que observe os trâmites da EC n. 45 (BRASIL, 2004). a deficiência possui um novo conceito baseado em critérios sociais, não mais apenas médicos, dessa vez com eficácia revogatória de toda a legislação infraconstitucional que lhe seja contrária.

Neste contexto, mais recentemente foi editado o Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei 13.146 (Brasil, 2015), que em seu art. 2º trouxe novas balizas, a saber, o critério biossocial:

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

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

- I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III - a limitação no desempenho de atividades; e
- IV - a restrição de participação.

Assim, o Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei 13.146 (Brasil, 2015), ainda trouxe importante disposições sobre a direito à educação (art. 27 a 30²), bem como disposições sobre

²Art. 27. A educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurados sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem.

Parágrafo único. É dever do Estado, da família, da comunidade escolar e da sociedade assegurar educação de qualidade à pessoa com deficiência, colocando-a a salvo de toda forma de violência, negligência e discriminação.

Art. 28. Incumbe ao poder público assegurar, criar, desenvolver, implementar, incentivar, acompanhar e avaliar:

I - sistema educacional inclusivo em todos os níveis e modalidades, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida;

II - aprimoramento dos sistemas educacionais, visando a garantir condições de acesso, permanência, participação e aprendizagem, por meio da oferta de serviços e de recursos de acessibilidade que eliminem as barreiras e promovam a inclusão plena;

III - projeto pedagógico que institucionalize o atendimento educacional especializado, assim como os demais serviços e adaptações razoáveis, para atender às características dos estudantes com deficiência e garantir o seu pleno acesso ao currículo em condições de igualdade, promovendo a conquista e o exercício de sua autonomia;

IV - oferta de educação bilíngue, em Libras como primeira língua e na modalidade escrita da língua portuguesa como segunda língua, em escolas e classes bilíngues e em escolas inclusivas;

V - adoção de medidas individualizadas e coletivas em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social dos estudantes com deficiência, favorecendo o acesso, a permanência, a participação e a aprendizagem em instituições de ensino;

VI - pesquisas voltadas para o desenvolvimento de novos métodos e técnicas pedagógicas, de materiais didáticos, de equipamentos e de recursos de tecnologia assistiva;

VII - planejamento de estudo de caso, de elaboração de plano de atendimento educacional especializado, de organização de recursos e serviços de acessibilidade e de disponibilização e usabilidade pedagógica de recursos de tecnologia assistiva;

VIII - participação dos estudantes com deficiência e de suas famílias nas diversas instâncias de atuação da comunidade escolar;

IX - adoção de medidas de apoio que favoreçam o desenvolvimento dos aspectos linguísticos, culturais, vocacionais e profissionais, levando-se em conta o talento, a criatividade, as habilidades e os interesses do estudante com deficiência;

X - adoção de práticas pedagógicas inclusivas pelos programas de formação inicial e continuada de professores e oferta de formação continuada para o atendimento educacional especializado;

XI - formação e disponibilização de professores para o atendimento educacional especializado, de tradutores e intérpretes da Libras, de guias intérpretes e de profissionais de apoio;

XII - oferta de ensino da Libras, do Sistema Braille e de uso de recursos de tecnologia assistiva, de forma a ampliar habilidades funcionais dos estudantes, promovendo sua autonomia e participação;

XIII - acesso à educação superior e à educação profissional e tecnológica em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas;

XIV - inclusão em conteúdos curriculares, em cursos de nível superior e de educação profissional técnica e tecnológica, de temas relacionados à pessoa com deficiência nos respectivos campos de conhecimento;

XV - acesso da pessoa com deficiência, em igualdade de condições, a jogos e a atividades recreativas, esportivas e de lazer, no sistema escolar;

XVI - acessibilidade para todos os estudantes, trabalhadores da educação e demais integrantes da comunidade escolar às edificações, aos ambientes e às atividades concernentes a todas as modalidades, etapas e níveis de ensino;

XVII - oferta de profissionais de apoio escolar;

XVIII - articulação intersetorial na implementação de políticas públicas.

§ 1º Às instituições privadas, de qualquer nível e modalidade de ensino, aplica-se obrigatoriamente o disposto nos incisos I, II, III, V, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII e XVIII do **caput** deste artigo, sendo vedada a cobrança de valores adicionais de qualquer natureza em suas mensalidades, anuidades e matrículas no cumprimento dessas determinações.

§ 2º Na disponibilização de tradutores e intérpretes da Libras a que se refere o inciso XI do **caput** deste artigo, deve-se observar o seguinte:

I - os tradutores e intérpretes da Libras atuantes na educação básica devem, no mínimo, possuir ensino médio completo e certificado de proficiência na Libras; ([Vigência](#))

II - os tradutores e intérpretes da Libras, quando direcionados à tarefa de interpretar nas salas de aula dos cursos de graduação e pós-graduação, devem possuir nível superior, com habilitação, prioritariamente, em Tradução e Interpretação em Libras. ([Vigência](#))

Art. 29. (VETADO).

Art. 30. Nos processos seletivos para ingresso e permanência nos cursos oferecidos pelas instituições de ensino superior e de educação profissional e tecnológica, públicas e privadas, devem ser adotadas as seguintes medidas:

I - atendimento preferencial à pessoa com deficiência nas dependências das Instituições de Ensino Superior (IES) e nos serviços;

II - disponibilização de formulário de inscrição de exames com campos específicos para que o candidato com deficiência informe os recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva necessários para sua participação;

direito ao trabalho (art. 34 e 35)³ das pessoas com deficiências.

1.6 Síndrome de Down

Conforme foi dito, a classificação das deficiências no contexto do mundo do trabalho pode ser dividida em deficiência física, auditiva, visual, intelectual e múltipla. A presente dissertação tem suas preocupações voltadas para pessoas que têm síndrome de Down, portanto, preponderantemente as pessoas com deficiência intelectual.

A Síndrome de Down (SD) corresponde a uma síndrome genética caracterizada por um erro na distribuição dos cromossomos durante a divisão celular do embrião, resultando na trissomia do cromossomo 21 (Coelho, 2016, p. 1). Segundo a referida autora, em 1866, um famoso pediatra inglês, John Langdon Down, foi o primeiro a descrever a Síndrome de Down. Porém, de forma errônea, relacionou a síndrome com aspectos étnicos chamando-a de forma inadequada de “*idiotia mongolóide*” (Coelho *apud* Moreira, El-Hani & Gusmão, 2000).

As pessoas com SD possuem características específicas como fissura palpebral oblíqua, nariz plano, baixa estatura e déficit intelectual. De acordo com o Ministério da Saúde (MS, 2013), “nasce uma criança com SD a cada 600 ou 800 nascimentos, independente de etnia, gênero ou classe social”. Afirma ainda que é o cromossomo 21 extra que determina

III - disponibilização de provas em formatos acessíveis para atendimento às necessidades específicas do candidato com deficiência;

IV - disponibilização de recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva adequados, previamente solicitados e escolhidos pelo candidato com deficiência;

V - dilação de tempo, conforme demanda apresentada pelo candidato com deficiência, tanto na realização de exame para seleção quanto nas atividades acadêmicas, mediante prévia solicitação e comprovação da necessidade;

VI - adoção de critérios de avaliação das provas escritas, discursivas ou de redação que considerem a singularidade linguística da pessoa com deficiência, no domínio da modalidade escrita da língua portuguesa;

VII - tradução completa do edital e de suas retificações em Libras.

³Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

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

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

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

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

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

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

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

características físicas como baixa estatura e atraso no desenvolvimento.

O Ministério da Saúde (MS) afirma que o termo “síndrome” significa um conjunto de sinais e sintomas e “Down” designa o sobrenome do médico que primeiro descreveu a associação de sinais característicos da pessoa com SD. Ressalta ainda, que infelizmente o termo mongolismo foi usado por muito tempo de forma pejorativa (Ministério da Saúde, 2013, p. 10).

A expectativa de vida das pessoas com SD aumentou consideravelmente depois do século XX, de acordo com o Ministério da Saúde (MS):

devido aos progressos na área da saúde principalmente da cirurgia cardíaca. O aumento de sobrevida e do entendimento das potencialidades da pessoa com síndrome de Down levou à elaboração de diferentes programas educacionais, com vistas à escolarização, ao futuro profissional, à autonomia e qualidade de vida (Ministério da Saúde, 2013, p. 10).

Sabemos que a qualidade de vida e a assessoria da família e o apoio da sociedade pode influenciar muito no desenvolvimento e na autonomia das pessoas com SD, incentivando-os a exercer seu direito de viver em comunidade e adquirir autonomia.

Quanto à classificação internacional de doenças (CID), o Ministério da saúde determina que a SD receba o código Q-90, na qual existem os seguintes subgrupos:

Q-90.0 Síndrome de Down, trissomia do 21, por não disjunção meiótica;

Q-90.1 Síndrome de Down, trissomia do 21, mosaicismo, por não disjunção mitótica;

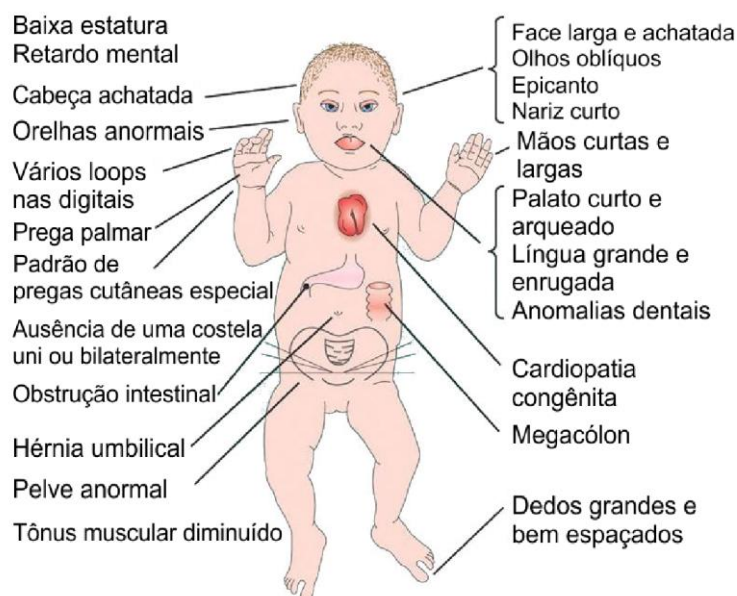
Q-90.2 Síndrome de Down, trissomia do 21, translocação;

Q-90.9 Síndrome de Down, não específica (Ministério da saúde, p.12, 2013).

Quanto ao diagnóstico clínico das pessoas com SD, o MS se baseia no reconhecimento de características físicas, e geralmente apresentam déficit de desenvolvimento psicomotor, intelectual e pondero-estatural.

O fenótipo da SD se caracteriza por pregas palpebrais oblíquas para cima, epicanto (prega cutânea no canto interno do olho), sinófron (união das sobrancelhas), base nasal plana, face aplanada, protusão lingual, palato ogival (alto), orelhas de implantação baixa, pavilhão auricular pequeno, cabelo fino, clinodactília do 5º dedo da mão (5º dedo curvo), braquidactília (dedos curtos), afastamento entre o 1º e 2º dedos do pé, pé plano, prega simiesca (prega palmar única transversa), hipotonia, frouxidão ligamentar, excesso de tecido adiposo no dorso do pescoço, retrognatia, diástase (afastamento) dos músculos dos retos abdominais e hérnia umbilical (MS, 2013, p. 15-16), o que está retratado na figura 2:

Figura 2 - Fenótipo da pessoa com síndrome de Down



Fonte: Tratado de Saúde Mental da Infância e Adolescência da IACAPAP.

A maternidade tardia é um fator de risco para a incidência da síndrome, conforme tabela 1 abaixo:

Tabela 1 - Idade da genitora e risco de ter um bebê com síndrome de Down

IDADE DA GENITORA	RISCO DE TER UM BEBÊ COM SÍNDROME DE DOWN
25 anos	1 em 1.250
30 anos	1 em 1.000
35 anos	1 em 400
40 anos	1 em 100
45 anos	1 em 30
49 anos	1 em 10

Fonte: Tratado de Saúde Mental da Infância e Adolescência da IACAPAP

No entanto, o MS frisa que há um conjunto de alterações que exigem exames específicos para sua identificação: cardiopatia congênitas, alterações oftalmológicas, auditivas, do sistema digestório, endocrinológica, do aparelho locomotor, neurológicas, hematológica e ortodôntica. Estudos revelam também alta prevalência de doença celíaca (5,6%) (MS, 2013, p. 18).

O momento considerado mais difícil é o momento da notícia, quando do nascimento da

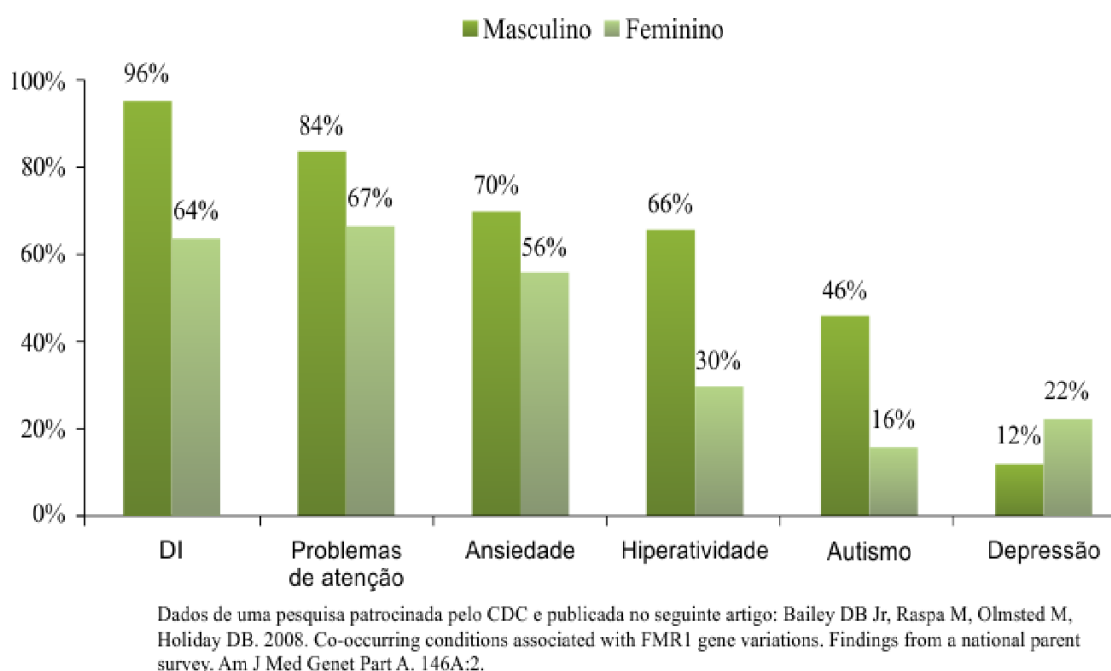
criança com SD, que, segundo o MS, tem impacto na aceitação familiar e sua disposição em aderir ao tratamento. Assim, o apoio de profissionais capacitados é fundamental para que a família se ajuste à nova situação (MS, 2013, p.23).

Deste modo, o MS recomenda que algumas diretrizes sejam levadas em conta ao se comunicar a suspeita ou o diagnóstico à família:

1. A comunicação quanto a suspeita diagnóstica ou quanto ao diagnóstico da SD deve ser feita quando sinais e sintomas característicos sejam identificados por mais de um membro da equipe;
2. A comunicação à mãe deve ser feita preferencialmente na presença do pai, ou na sua ausência, de outro membro da família que represente um relacionamento significativo;
3. Antes da notícia é importante que a mãe e o pai tenham tido oportunidade de ver, acariciar, e amamentar o recém-nascido criando vínculo com o bebê e evitando ideias fantasiosas após o diagnóstico;
4. O local deve ser reservado e livre de interrupções;
5. O pediatra deve ter tempo disponível para comunicar o diagnóstico ou suspeita de SD, informar o que isso significa e orientar quanto aos exames e encaminhamentos necessários;
6. Durante os exame físico, mostrar para os pais quais as características fenotípicas da SD levaram ao diagnóstico clínico;
7. Recomenda-se que desde o primeiro contato parabenizar os pais, chamar o bebê e os pais pelos respectivos nomes; e
8. As informações, ainda na maternidade, devem ser apenas as essenciais para que a família crie vínculo com o bebê e compreenda a necessidade dos exames e procedimentos solicitados. O encaminhamento para os profissionais que darão continuidade ao acompanhamento do bebê devem ser reforçados e esclarecer à família que este profissional irá complementar as informações gradualmente. (MS, p. 23-24, 2013).

O gráfico 1 retrata as várias comorbidades que podem vir associadas a síndrome de Down, distinguindo-as por gênero.

Gráfico 1 - Proporção de crianças com Síndrome do X frágil e diagnosticadas ou tratadas para outras condições



Fonte: CDC.

De acordo com o gráfico, a maior incidência da Síndrome do X frágil (DI) se dá no sexo masculino numa porcentagem de 96%; os problemas de atenção ocorre em 84%; ansiedade 70%, hiperatividade 66%, autismo 46% e, na contramão, no quesito depressão o sexo feminino lidera com 22% contra 12% do sexo masculino.

Quanto à deficiência intelectual (DI), Tomaz *et al* afirmam que é

[...] resultado do funcionamento intelectual inferior à média, que aparece antes dos 18 anos, acompanhado de limitações no funcionamento adaptativo em, pelo menos, duas das seguintes áreas: comunicação, autocuidado, vida doméstica, relações sociais/interpessoais, uso de recursos comunitários, autossuficiência, habilidades acadêmicas, trabalho, lazer, saúde e segurança. Do ponto de vista clínico, DI é sinal de mais de 2.000 condições, incluindo muitas doenças genéticas raras. Dados do Censo de 2010 indicam que 1,4% da população brasileira possui DI (Tomaz *et al*, 2016, p. 156).

É uma parcela significativa da sociedade que não pode ser mais ignorada. Tomaz *et al* citam que” no Brasil, a saúde mental consolidou-se como política pública de Estado, organizada por uma rede de serviços que tem como “carro chefe” os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) (Tomaz *et al*, 2016, p. 156). Dados recentes divulgados pelo IBGE (Gov.br/2023) afirmam que existem no Brasil cerca de 300 mil pessoas com síndrome de Down.

Trataremos agora, no capítulo 02, das políticas públicas de inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência intelectual, especificamente as pessoas com Síndrome de Down.

CAPÍTULO 2. POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL (SÍNDROME DE DOWN) NA EDUCAÇÃO ESPECIAL E PROFISSIONAL

O capítulo 2 fará um apanhado do contexto histórico da educação especial e da educação profissional e de como elas se completam na busca de uma maior inclusão das PcDs intelectual.

2.1 Histórico da educação especial

Não há como falar da história da Educação especial sem recorrer aos primórdios de nossa História, e, apesar de não sabermos muito a respeito, na Idade Antiga e Média as crianças que nasciam com ‘defeito’ eram sacrificadas e consideradas amaldiçoadas.

Aranha (2001, p. 02) menciona esse período obscuro dessa sociedade desumana do período, relatando que

na Esparta, os imaturos, os fracos e os defeituosos eram propositalmente eliminados. Consta que os romanos descartavam-se de crianças deformadas e indesejadas ... em esgotos localizados, ironicamente, no lado externo do Templo da Piedade”. A busca de compreensão sobre tais procedimentos exige que estes sejam olhados no contexto da organização sócio-política-econômica então vigente na sociedade. As sociedades ocidentais, na Antiguidade, fundamentavam-se economicamente em atividades de agricultura, pecuária e artesanato. Estas, eram executadas pelo povo, massa populacional que não detinha qualquer poder político, econômico e social. Apesar de responsáveis pela produção e sobrevivência da sociedade, os homens do povo eram bens de posse e uso da nobreza, a quem pertenciam, serviam e obedeciam e por quem eram considerados sub-humanos (Aranha, 2001, p. 02).

Assim, neste período da nossa História, de acordo com a referida autora, a vida humana não tinha muito valor, e “a sociedade contava com dois agrupamentos sociais: a nobreza – senhores que detinham o poder social, político e econômico e os serviçais, servos ou escravos, considerados sub-humanos, dependentes economicamente”. Neste contexto, a pessoa com deficiência [...], também parecia não ter importância enquanto ser humano; eram abandonadas e deixadas sujeitas à morte e não havia nenhum problema com a ética ou moral (Aranha, 2001, p. 03). Nem sociedade nem os familiares não sentiam remorso de se livrar da aberração ou maldição com a qual não sabiam lidar, pois eram vistos como seres incapazes e improdutivos e se tornavam um peso a mais.

Essa situação, de acordo com Aranha (2001), só muda de rumo com a chegada do cristianismo, quando se passa a disseminar a ideia de que todos são considerados filhos de Deus, possuidores de alma e merecedores de um tratamento caridoso (Aranha, 2001, p. 03). O Cristianismo que prega a caridade também prega a piedade e a tolerância; porém, como em

todas as sociedades, até mesmo nos dias atuais, a autora frisa que o tratamento dados aos deficientes era variável, de acordo com grupos

Alguns, matavam-nos; outros, advogavam a convivência amigável; outros ainda, puniam-os por considerarem a doença, a fraqueza e a deficiência resultantes de possessão demoníaca, sendo a punição a única forma de se livrar do pecado, da possessão e de se reparar os pecados. Assim, observa-se que sua desimportância no contexto da organização sócio-político-econômica associava-se ao conjunto de crenças religiosas e metafísicas, na determinação do tipo de relação que a sociedade mantinha com o diferente (Aranha, 2001, p. 03).

Ou seja, a ignorância e falta de amor ao próximo fez com que a exclusão maldosa perdurasse no mundo por séculos, permitindo que as pessoas maltratassem os “diferentes” pelo simples fato de serem “diferentes” ou “aberrações sem sentimentos”, sem que houvesse nenhum tipo de punição ou castigo para tal perversidade.

Corroborando com o conceito de Aranha sobre deficiência, Souza (2018) *apud* Tadeu (2012) reitera que “há três fases na evolução do conceito de pessoa com deficiência, que são: a fase do extermínio, a fase da caridade e a fase contemporânea, que inclusive podemos chamar da fase da normatização para a inclusão”. A partir dessas fases

[...] é possível sintetizar o processo histórico em distintos momentos que se caracterizam, respectivamente, por uma primeira fase, de extermínio das pessoas com deficiência, seguida pela exclusão caritativa e cultural, até a fase contemporânea, iniciada no século XIX, que se subdivide em integração instrumental, inclusão e, por fim, emancipação (Fonseca, 2012, p. 45-54).

Desta forma, Souza (2018) pactua com a descrição de Aranha (2001) ao descrever que a fase do extermínio “foi aquela logo nos primórdios da sociedade com os povos bárbaros, romanos, espartanos, dentre outros, sendo que as pessoas que possuíam algum tipo de deficiência muitas vezes, após o nascimento, tinham sua vida interrompida”, pois não se encaixavam nos padrões da época. Ainda de acordo com a autora, foi a partir desse período que surgiu o preconceito e a discriminação que se arrastam até os dias de hoje (Souza, 2018, p. 13).

Depois, com o correr do tempo veio a fase da caridade, na qual a igreja teve grande influência, pois acreditava que a deficiência era produto do pecado humano, sendo que a penitência religiosa ou a caridade eram as alternativas para se livrar desse pecado. Assim elas eram isoladas do convívio social (Souza, 2018, p. 14). Ou seja, continuavam segregadas e excluídas, se sentindo ninguém julgados incapazes para fazer qualquer trabalho, de serem produtivos e autônomos, o que, infelizmente, mesmo na sociedade atual não foi de todo extinto.

Avançando na história, a reforma protestante permitia dois sistemas político- religiosos que concebiam a deficiência como fenômenos metafísicos, de natureza negativa, ligados à rejeição de Deus, através do pecado, ou à possessão demoníaca (Aranha, 2001, p. 05). Sabemos

que Lutero lutou bravamente contraosistemaclerical e seus abusos do período negro da história chamado Inquisição, mas ambos os lados tinham o mesmo pensamento sobre os “diferentes”. De acordo com a autora,

Segundo o próprio Lutero, “o homem é o próprio mal quando lhe faleça a razão ou lhe falte a graça celeste a iluminar-lhe o intelecto; assim, dementes e amentes são, em essência, seres diabólicos”, considerando a pessoa com deficiência e a pessoa doente mental seres pecadores, condenados por Deus (Aranha, 2001, p. 05).

Saltando para o século XVI, Aranha (2001) revela que a Revolução Burguesa trouxe também revolução de ideias e o clero começou a mudar sua visão de homem e sociedade. “No que se refere à deficiência, começaram a surgir novas ideias quanto à organicidade de sua natureza, produto de infortúnios naturais[...] passou a ser tratada através da alquimia, da magia e da astrologia, métodos da insipiente medicina” (Aranha, 2001, p. 06).

E foi dessa forma, durante a Revolução burguesa, que surgiu o primeiro hospital psiquiátrico, como cita Aranha (2001, p. 06) e “se proliferou, mas da mesma forma que os asilos e conventos, eram lugares para confinar, ao invés de tratar as pessoas. Tais instituições eram pouco mais do que prisões” (Aranha, 2001, p. 06). Prisões que maltratam e ferem até a alma dos já tão injustiçados e vulneráveis deficientes.

Nesse contexto, de acordo a autora, a educação passa a ser dever do Estado e sai das mãos da Igreja, visando preparar o cidadão para o mercado de trabalho (Aranha, 2001, p. 06). Surge então novos rumos para a população deficiente, pois “a relação da sociedade com a pessoa com deficiência, a partir desse período passou a se diversificar, caracterizando-se por iniciativas de Institucionalização Total, de tratamento médico e de busca de estratégias de ensino” (Aranha, 2001, p. 06).

Surgia então uma nova esperança de mudança de postura em relação a esse segmento sofrido e excluído, mas Aranha (2001) frisa que “a deficiência mental continuava sendo considerada hereditária e incurável e assim, a maioria das pessoas com deficiência mental eram relegadas a hospícios, albergues, asilos ou cadeias locais (Aranha, 2001, p. 07).

Nestes ambientes insalubres passavam por maus tratos e viviam em condições sub-humanas; não tinham com fugir ou mudar seus destinos e ali definham até a morte. Mas havia uma luz no fim do túnel. Finalmente as PcDs iriam ter seus direitos reconhecidos e teriam acesso a algum tipo de educação e assistência por parte do governo. Os primeiros passos nesse sentido são citados por Aranha (2001, p. 07),

nos esforços de Jacob Rodrigues Pereira, em 1747, na tentativa de ensinar surdos congênitos a se comunicar. Tais tentativas foram tão bem sucedidas que estimulou a

busca de formas para lidar com outras populações, especialmente a de pessoas com deficiência mental (Aranha, 2011, p. 07).

Após essas tentativas bem sucedidas outras vieram. Aranha (2001, p. 07) cita que “em meados de 1800, Guggenbuhl abriu uma instituição para o cuidado e tratamento residenciais de pessoas com deficiência mental, em Abendberg, Suíça”. Guggenbuhl teve seu trabalho reconhecido e chamou atenção para o que acontecia por trás das paredes dos asilos e abrigos, o que fez com a sociedade visse a urgência em se reformar o sistema, tão brutal e desumano a que eram submetidas as PcDs (Aranha, 2001, p. 07).

Assim, Aranha (2001) reafirma que foi o projeto de Guggenbuhl que deu origem à ideia e à prática do cuidado institucional para pessoas com deficiência mental, inclusive no continente americano e também na Suíça, porém,

de instituições para tratamento e educação, elas logo mudaram para instituições asilares e de custódia, ambientes segregados, denominados Instituições Totais, constituindo o primeiro paradigma formal adotado na caracterização da relação sociedade – deficiência: o Paradigma da Institucionalização (Aranha, 2001, p. 08).

Pode-se dizer então que esse pode ter sido o início do processo da educação especial, e que, embora continuassem com o modelo segregador e de exclusão, pelo menos começaram a ser vistos como seres humanos que necessitavam de cuidado, proteção e atenção, deixando de ser tratados como aberrações ou demônios.

No entanto, Aranha (2001) esclarece que vários autores “criticaram essa Instituição Total, no que se refere à sua inadequação e ineficiência para realizar aquilo a que seu discurso se propõe fazer: favorecer a recuperação das pessoas para a vida em sociedade (ARANHA; 2001, p. 07). A proposta e a intenção eram as melhores, mas na prática o processo de exclusão continuava, mesmo porque, a partir do momento em que se tem que retirar as PcDs do convívio e do aconchego familiar há uma quebra do vínculo de segurança que eles conhecem desde sempre. De acordo com a autora,

Este caracterizou-se, desde o início, pela retirada das pessoas com deficiência de suas comunidades de origem e pela manutenção delas em instituições residenciais segregadas ou escolas especiais, frequentemente situadas em localidades distantes de suas famílias. Assim, pessoas com retardo mental ou outras deficiências, frequentemente ficavam mantidas em isolamento do resto da sociedade, fosse a título de proteção, de tratamento, ou de processo educacional (Aranha, 2001, p. 08).

Ignorar a necessidade de proteção e aconchego só torna a exclusão ainda mais gritante, conforme Almeida (2019, p. 02): no final dos anos 1970, o desenvolvimento de uma política nacional de saúde mental era uma necessidade urgente no Brasil”. O autor cita que os hospitais

psiquiátricos existentes eram de baixa qualidade quanto aos cuidados com os pacientes pois não respeitavam os direitos humanos. Isso levou a reformas no sistema que culminou com a “redemocratização que se fortaleceu progressivamente em nível legislativo, administrativo e financeiro” (Almeida, 2019, p. 02).

De acordo com o referido autor surgiram então os chamados Centros de Atenção Psicossocial (CAPS), inspirados em centros de saúde europeus, e se associou ao Sistema Único de Saúde (SUS) provocando mudanças sociais e culturais na saúde” (Almeida, 2019, p. 02).

Almeida (2019, p. 02) cita ainda que houve certa resistência inicial, mas

os desenvolvimentos verificados mais tarde no campo dos direitos humanos, em particular o consenso criado em torno dos princípios da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a adoção generalizada dos princípios do recovery, mostraram que a política brasileira não só esteve certa nesse campo, como antecipou muitos dos princípios que viriam a ser universalmente reconhecidos com relação aos direitos humanos das pessoas com transtornos mentais (Almeida, 2019, p. 02).

Pode-se dizer que foi um grande avanço com grandes benefícios para as pessoas com DI, pois de acordo com o autor, “entre 2001 e 2014, verificou-se uma drástica redução do número de leitos em hospitais psiquiátricos: de 53.962 em 2001 para 25.988 em 2014”, e também foi o movimento desenvolvido nos anos 1980 e 1990 que tornou possível a aprovação da Lei da Reforma Psiquiátrica em 2001 (Almeida, 2019, p.03).

Nesse chamado processo de “desinstitucionalização” Almeida (2019) cita que foram criados “serviços residenciais terapêuticos, que podem abrigar até oito pacientes”,[...] e em 2004, havia 265 serviços residenciais, com 1.363 residentes. Em 2017, o número total de serviços residenciais tinha subido para 489”(Almeida, 2019, p.03). Foram válidos os esforços, mas o processo de exclusão ainda está longe de ser extinto ou pelo menos minimizado.

Corroborando com as ideias de Almeida, Aranha (2001) reafirma que após o visível “fracasso da Instituição Total no processo de socialização e educação das PcDs, iniciou-se o processo de desinstitucionalização, baseado na ideologia da normalização, como uma nova tentativa para integrar a pessoa com deficiência na sociedade”. Esse processo objetivava colocar as PcDs o mais próximo possível do convívio normal de uma comunidade (Aranha; 2001, p. 11). Porém, não foi uma tarefa fácil pois não se sabia como lidar com as diferenças; tudo era um processo experimental, e como tal, ainda havia muitos percalços a percorrer e obstáculos a superar.

Sendo assim, Aranha (2001, p. 15) faz menção à “ideologia da normalização, que representava a necessidade de introduzir a pessoa com deficiência na sociedade, ajudando-a a adquirir as condições e os padrões da vida cotidiana o mais próximo do normal, quanto

possível”. Começaram então a surgir “entidades” mais organizadas interessadas em promover a autonomia das PcDs. Aranha enfatiza que

Tais entidades foram planejadas e delineadas para promover a responsabilidade e enfatizar um grau significativo de auto-suficiência da pessoa com deficiência, através do trabalho ou do preparo para o trabalho, envolvendo treinamento e educação especiais, bem como um processo de colocação cuidadosamente supervisionado (Aranha, 2001, p. 15).

Nesse “ambiente planejado” Aranha (2001, p. 15), acrescenta que as PcDs eram estimuladas a se preparar para o mercado de trabalho e tinham a chance de se tornarem úteis e autônomos, pois havia a chance de promover a “normalização do indivíduo”. Surge assim o termo “integração”, que a autora define como a ideologia de que as PcDs devem ser “trabalhadas” para chegar o mais perto possível da “normalidade”. Neste sentido, a autora cita

Como exemplos das organizações provenientes dessa filosofia tem-se, por um lado, as Casas de Passagem e os Centros de Vida Independente; no âmbito da educação, as escolas especiais e as classes especiais, mais claramente voltadas para o ensino do aluno visando sua ida ou seu retorno para as salas de aula denominada normais; na área profissional, os melhores exemplos são as oficinas abrigadas e os centros de reabilitação (Aranha; 2001, p. 16).

Propiciar às PcDs a convivência com as pessoas “normais” até mesmo nas salas de aula foi um grande passo para diminuir o processo de exclusão, mas nem de longe pode-se dizer que alivia o processo discriminatório a que são submetidos diariamente em qualquer segmento social. Aranha cita que é “papal da sociedade oferecer os serviços que os cidadãos com deficiência necessitam (nas áreas física, psicológica, educacional, social, profissional). Mas lhe cabe, também, garantir-lhes o acesso a tudo de que dispõe, independente do tipo de deficiência e grau de comprometimento apresentado pelo cidadão” (Aranha, 2001, p. 19).

Neste contexto a autora menciona o terceiro paradigma, denominado “Paradigma de Suporte”, que se caracteriza pelo “pressuposto de que a pessoa com deficiência tem direito à convivência não segregada e ao acesso aos recursos disponíveis aos demais cidadãos” [...] e aqui vai surgir o tão falado termo (até nos dias atuais) “inclusão social” (Aranha, 2001, p. 19). O termo inclusão para a autora “parte do mesmo pressuposto da integração, que é o direito da pessoa com deficiência ter igualdade de acesso ao espaço comum da vida em sociedade” (Aranha, 2001, p. 19). Ou seja, além do direito de conviver com os “normais” há que se ter suporte para que as PcDs usufruam de forma integral, mesmo que de forma assistida, a todos os benefícios concedidos a qualquer cidadão, para que a interação aconteça de forma plena e propicie o desenvolvimento de sujeitos construtivos e independentes.

Silva (2010, p. 09) trata da educação especial como “uma área do conhecimento e

também uma modalidade de ensino que tem como objetivo o desenvolvimento de práticas e estratégias pedagógicas voltadas para alunos com necessidades educacionais especiais” (sic). Essas práticas pedagógicas têm sido discutidas e aperfeiçoadas ao longo do tempo para tentar minimizar a exclusão e também preparar professores para lidarem com as pessoas com deficiência no âmbito escolar.

A autora cita que foi no início da metade do século XIX que começou a se desenvolver a história da educação especial no Brasil, e que, antes disso, as pessoas com deficiência eram vítimas de negligência e abandono (Silva, 2010, p. 09). A família, a sociedade e o governo não sabiam como lidar com pessoas com deficiência e na maioria das vezes os deixavam à própria sorte, às vezes sem nenhuma assistência ou cuidados especiais.

Porém, conforme a autora, “a educação das pessoas com deficiência acontecia em escolas anexas aos hospitais psiquiátricos e também em instituições especializadas [...] caracterizada pela segregação” (Silva, 2010, p. 09). Isso corrobora com a opinião de Aranha (2001), para quem o ato da exclusão social não possibilitava de nenhuma forma o ato de interação entre seus pares, reforçando suas incapacidades até impossibilitando o ato da convivência.

Por outro lado, Rogalski (2010, p. 02) cita que “No Brasil, até a década de 50, praticamente não se falava em Educação Especial”. Isso só se tornou uma preocupação para os governos a partir de 1970, quando “a educação especial passou a ser discutida, tornando-se preocupação dos governos com a criação de instituições públicas e privadas, órgãos normativos federais e estaduais e de classes especiais”(Rogalski, 2010, p. 02). Assim, por muito tempo as pessoas com deficiência eram atendidas em locais específicos a elas destinadas, público ou privado, com profissionais capacitados para cuidar e assisti-las. Desse modo, a referida autora reitera que “muitos autores defendem este sistema de Ensino Especial paralelo, criado para educar os portadores de uma diferença, mas que contribui também para que sejam segregado se excluídos da sociedade que os nega” (Rogalski;2010,p.03). Ficava notório então que esse modelo de educação não estava promovendo interação no processo ensino aprendizagem nem contribuía para que se tornassem sujeitos autônomos, sendo eternos dependentes de outrem.

Mas, foi com a Declaração de Salamanca (1994), de acordo com Rogalski (2010, p. 03), e com a aprovação da atual Constituição Federal (Brasil, 1988) e da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN)– Lei n. 9.394 (Brasil, 1996) que pudemos vislumbrar uma esperança

pois foi um marco e início da caminhada para a Educação inclusiva. A inclusão é um processo educacional através do qual todos os alunos, incluído, com deficiência, devem ser educados juntos, com o apoio necessário, na idade adequada e em escola de ensino regular (Rogalski, 2010, p. 03).

Assim, a referida autora cita que “historicamente, a educação especial tem sido considerada como educação de pessoas com deficiência, seja ela mental, auditiva, visual, motora, física múltipla ou decorrente de distúrbios evasivos do desenvolvimento, além das pessoas superdotadas [...]” (Rogalski, 2010, p. 03). Ela faz ainda referência à deficiência mental, que tem característica de doença e precisa de cuidados clínicos e ações terapêuticas. Então, são muitos os cuidados que o governo como órgão responsável deve ofertar para um atendimento inclusivo e de qualidade.

Rogalski (2010) menciona que foi em 1954 que surgiu a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) e com isso o número de escolas especiais cresceu. “A APAE é concebida tendo como parâmetro a organização da National Association for Retarded Children (NARC), nos Estados Unidos América (EUA), que consistia em uma associação de assistência às crianças excepcionais” (Rogalski, 2010, p. 04). Atualmente no Brasil a APAE arrecada milhões em leilões cuja renda é destinada à educação especial e inclusiva.

Há que se ressaltar também que o grande número de lesionados da Segunda Guerra Mundial fez aumentar também o número de clínicas, serviços de reabilitação psicopedagógicos voltados à educação (Rogalski, 2010, p. 04). Nota-se que a partir então o governo passou a se preocupar mais em cuidar e assistir às PcDs, buscando formas alternativas de trabalho e educação inclusivos. Rogalski (2010, p. 04) menciona que

Na década de 1950 na Dinamarca as associações de pais começaram a rejeitar as escolas especiais do tipo segregadoras e receberam apoio administrativo incluindo em sua legislação o conceito de normalização o qual consiste em ajudar o deficiente a adquirir condições e os padrões da vida cotidiana o mais próximo possível do “normal”, introduzindo essa pessoa na sociedade já na década de 70 nos Estados Unidos, ouvia-se falar em inclusão (Rogalski, 2010, p. 04).

Ajudar o deficiente a adquirir um padrão de vida mais próximo possível do normal não poderia ser tarefa fácil, pois cada um possui suas especificidades, e até então vem se tentando aprimorar o atendimento às PcDs e muitas lutas e debates têm sido travadas ao longo dos tempos. Cabe ainda ressaltar que a referida autora menciona que “a expressão Educação Especial foi se firmando desde o governo de Médici” (1969- 1974), (Rogalski, 2010, p. 05).

Em contraste à colocação de Rogalski (2010), Souza e Oliveira (2021) mencionam que

vários documentos normativos foram elaborados com o objetivo de dispor sobre a necessidade de se ampliar a inclusão nas escolas comuns foram criticados por defenderem a continuidade da educação especial, mesmo após o novo ordenamento inclusivo [...] mostrando que o verdadeiro significado de educação especial [...] não foi entendido (Souza; Oliveira, 2021, p. 40).

Para as referidas autoras, a educação especial é definida como “modalidade de educação

escolar, oferecida, principalmente, na rede regular de ensino, para educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação” (Souza; Oliveira, 2021, p. 40 - 41). Assim, colocar a educação especial lado a lado com a educação regular é vantajoso para as PcDs, corroborando com as colocações das referidas autoras de que dá “subsídios para construir propostas educacionais condizentes com a aprendizagem do novo público com NEE (sic) que vêm nelas adentrando” (Souza, Oliveira, 2021, p. 41).

O mais importante nessa modalidade de ensino é que “[...] tanto a família quanto os educandos podem optar pela escola que mais lhe agradar” (Souza, Oliveira, 2021, p. 42), ou seja, podendo escolher um ambiente que lhe seja agradável e acolhedor contribui em muito para as PcDs tenham mais chances de desenvolver um aprendizado condizente com suas necessidades.

Souza e Oliveira esclarecem também que “o termo se refere preferencialmente à educação especial como modalidade de educação, e não como escolaridade” (Souza, Oliveira, 2021, p. 42). Às vezes os termos são confundidos como sinônimos, mas de acordo com o que dispõe a legislação, é que a educação, não a escolaridade, é que deve ser oferecida na rede regular de ensino, pois ela pode ser disponibilizada também, em outros espaços (Souza, Oliveira, 2021, p. 42).

Enfim, Souza e Oliveira (2021, p. 43-44) colocam que de acordo com a Lei de Diretrizes e Bases do Ensino Nacional (LDBEN) – Lei n. 9.394 (Brasil, 1996):

a educação especial, como modalidade de educação escolar,[...] e por meio dessa modalidade os sistemas de ensino devem assegurar a esses educando, sobretudo, [...] educação especial para o trabalho, visando sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artísticas, intelectual ou psicomotora (Brasil, 1996).

Recentemente, no site gov.br no Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI) uma pesquisa sobre síndrome de Down foi mostrada em um workshop em São Paulo pelos Institutos Alana e de Psiquiatria da Universidade de São Paulo sobre políticas públicas para pessoas com síndrome de Down. Aconteceu no dia 23 de março de 2023, data em que se comemora o dia internacional da síndrome de Down. O dia 21 foi escolhido por causa da trissomia do cromossomo 21.

O objetivo, de acordo com o site é “apresentar propostas de projetos e pleitear recursos para financiamento do Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, o FNDCT”. Assim, pretende-se construir “um projeto-piloto específico que tenha como foco a inclusão de pessoas com Síndrome de Down na própria USP e que a experiência possa fornecer subsídios para a formulação de políticas públicas nacionais”. Pedro Hartung, da Alana

Foundation mencionou ainda que “cerca de 90 pessoas com Síndrome de Down concluíram o ensino superior. Segundo Hartung, estudar e pensar sobre como foram essas experiências pode produzir reflexões relevantes”.

Recentemente, aconteceu um evento muito importante sobre a inclusão, que foi a Semana Nacional da Pessoa com Deficiência Intelectual e Múltipla, de 21 a 28 de agosto de 2023, abordando temas relevantes para esse segmento.

Conclui-se então, após muitos estudos e debates, que a Educação especial proporciona um atendimento adequado às pessoas com deficiência, pois (supõe-se) que são atendidos por profissionais especializados e preparados para lidar com as diferenças. A segregação e exclusão só aumentam as diferenças e expõem de forma cruel e desumana às pessoas com deficiência. Propiciar a convivência com seus pares eleva as chances de o sujeito com deficiência ser tratado como pessoa “normal” e usufruir de todos os direitos que lhe garantem a Lei, de forma assistida e segura, como deve ser, para que alcance seu desenvolvimento pleno e tenha uma vida digna.

Após tais considerações sobre o histórico da educação especial, passaremos agora ao próximo tópico que discorrerá sobre o histórico da educação profissional e sua evolução no mercado da inclusão.

2.2 Histórico da educação profissional

Após discorrer sobre a importância da educação especial e inclusiva é importante destacar a história da educação profissional inclusiva, quais as Leis vigentes que promovem esta inclusão e se elas são respeitadas e atendem a esse segmento social.

No Brasil, a atual Constituição da República Federativa do Brasil (Brasil, 1988) nos incisos XXX a XXII do artigo 7º diz o seguinte:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
 XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
 XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
 XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; (Brasil, 1988).

Também no referido texto constitucional há disposições que determinam a reserva percentual dos cargos e empregos públicos, habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência; a promoção de sua integração à vida comunitária; e ainda, o dever do Estado, na órbita da atividade educacional, a oferta de escolas especializadas para portadores de

deficiência.

De acordo com Benevides (2021, p. 13), foi a partir da Constituição da República Federativa de 1988 que a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi impulsionada.

A autora afirma que os direitos descritos no artigo 6º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRBF) “é imprescindível para conferir dignidade às pessoas com deficiência, ao propiciar emancipação econômica, por meio da geração de renda”.

Dados do Instituto de Geografia Estatística (IBGE, 2010) revelam que 75% das pessoas com deficiência recebem proventos de até dois salários mínimos. Ou seja, a eles são reservados os menores salários e muito pouca chance de crescimento.

Isso acontece não apenas pela deficiência em si, mas também pela falta de escolaridade e acesso ao ensino profissional. Benevides cita que dados do Censo do IBGE (2010) apontam que dentre os 4,6 milhões de brasileiros que declararam ter algum tipo de deficiência, “apenas 14,2% tem o ensino fundamental completo; 17,7%, o médio completo e 6,7% o ensino superior completo”.

Sendo assim, Benevides (2021, p. 13) afirma que “os elementos sociais e econômicos são agravantes quando se referem às pessoas com deficiência [...], como os recursos financeiros e a dificuldade de acesso ao mercado de trabalho, convergindo na exclusão”. É muito comum e frequente quando saímos às ruas encontrar pessoas com deficiência(s) em situação de mendicância por não conseguirem uma colocação no mercado de trabalho.

Benevides (2021, p. 47) ressalta que a Lei n. 7.853 (Brasil, 1989), que instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (sic) [...] trouxe substanciais avanços aos direitos das pessoas com deficiência. Cita ainda que “o instrumento normativo mais importante está presente na Lei n. 8.213 (Brasil, 1991), que dispõe sobre os Benefícios da Previdência Social e dá outras providências”. De acordo com seu art. 93, *caput*, disciplina expressamente:

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– De201a500	3%
III–de 501 a 1.000	4%
IV–De1.000 em diante	5%

As autoras Souza e Oliveira (2021, p. 63) reafirmam o conceito de Benevides no que concerne à educação profissional e à esfera inclusiva, que “ainda é muito tímida no tocante às políticas públicas eficazes na área”. As barreiras sociais impediram de diversas formas o

desenvolvimento escolar em níveis médio e superior dos estudantes com deficiência física, mental e sensorial “devido ao despreparo dos docentes e da consequente exclusão, oriundas das estratégias de aprendizagem que não promovem o desenvolvimento intelectual deste aluno”.

Cabe aqui citar o artigo 205 da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), que estabelece que:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. (Brasil, 1988).

Destaca-se que Souza e Oliveira (2021, p. 65) evidenciam que “esse dispositivo legal deve contemplar todos os cidadãos brasileiros, inclusive aqueles com NEE (sic)”.

Citam ainda que essas determinações ainda não estão consolidadas, mas podem se tornar reais com a Lei n 9.394 (BRASIL, 1996) – mais conhecida como Lei de Diretrizes e Bases do Ensino Nacional (LDBEN). Em seu artigo 39 diz que “a educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis de modalidade de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e tecnologia”, com redação dada pela Lei n. 11.741 (BRASIL, 2008).

Daí, novamente Souza e Oliveira (2021, p. 69) afirmarem que:

essa qualificação poderá garantir aos sujeitos com NEE (sic) seus direitos de cidadania, abandonando-se de vez as propostas assistencialistas que foram construídas para eles durante longos anos, por não acreditar nas suas potencialidades, concentrando-se apenas no que eles tinham de deficiência. [] (Souza e Oliveira; 2021, p. 68-69).

Fica claro então, de acordo com as autoras referidas, que as pessoas com deficiência eram sempre vistas como incapazes de realizar tarefas mais elaboradas e qualificadas, restando para eles os trabalhos que não exigiam maiores habilidades criativas e obtendo, portanto, salários mais baixos. Esse fato torna ainda mais evidente o ciclo da exclusão.

Gonçalves (2018, p. 54) reitera que a “dispensa de trabalhador deficiente habilitado ou trabalhador reabilitado, só ocorrerá quando houver a contratação de substituto em condição semelhante”. De forma que se a empresa não cumprir o que determina a Lei, há penalidade e multa, conforme descrito na Lei n. 8.213 (Brasil, 1991), art. 133, ou seja, pagamento de multa, nos termos da Portaria n. 1.199 (Brasil, 2003) do Ministério do Trabalho e Emprego. Gonçalves ainda ressalta que

A disciplina legal da reserva de cargos em empresas privadas para as pessoas portadoras de deficiência, conta também com outras modalidades de colocação seletiva, por meio de oficinas protegidas ou trabalho apoiado, colocação competitiva, trabalho por conta

própria e cooperativas sociais (Gonçalves, 2018, p. 54).

É relevante mencionar tais ações que incentivam e proporcionam o acesso das PcDs à educação profissional, sendo já encaminhadas aos postos de trabalho a elas reservados, de forma que não ficam desassistidas na perspectiva de uma vaga no mercado de trabalho, tão competitivo e desigual.

Se por um lado Gonçalves (2018, p. 54) ressalta que “assim como a Lei garantiu ao indivíduo com deficiência o direito ao trabalho, também garantiu ao Estado um aumento na arrecadação”, afirma por outro que “a empresa contrata apenas para cumprir uma determinação da lei pura e simplesmente, buscando pessoas com deficiências mais leves, que não deixa de ser uma forma de discriminação, [...]”. Ou seja, o que sempre vemos desde os primórdios da história, é que o sistema e as empresas estão sempre à procura de vantagens, sempre passando por cima da Lei e dos direitos dos cidadãos, deficientes ou não.

Gonçalves destaca ainda que existem programas de qualificação/reabilitação de empresas com outros órgãos para capacitar os deficientes: “Em Porto Velho, por exemplo, há o SINE (Sistema Nacional de Emprego) Municipal que, juntamente com o SENAI (Serviço Nacional da Indústria), busca o encaminhamento o outro a capacitação” (Gonçalves, 2018 p. 54).

A figura 3 retrata os deficientes no mercado de trabalho em 2016:



Fonte:blogspot desafiando limites, 2016.

Mais importante que oferecer cargos é capacitar o indivíduo para exercê-lo de forma satisfatória. Gonçalves (2018) menciona que

Pela legislação vigente o Estado deve buscar incentivo para ensinar um ofício para as pessoas com deficiência, isso facilitaria o ingresso no mercado de trabalho. Contudo, a ausência de programas acessórios de treinamento e educação especializada muitas das vezes fazem com que as pessoas com deficiência sejam dispensadas por não terem qualificação para aquele cargo oferecido (Gonçalves, 2018, p. 55).

Importante mencionar também que em outros países, de acordo com Gonçalves (2018, p. 55) “os incentivos para as PcDs são fiscais e de formação profissionais com contribuição dos empresários, assim as empresas crescem em inclusão social e consequentemente diminui o desemprego por parte das pessoas com deficiência”. Conforme quadro 1 a seguir:

Quadro 1 -Incentivo para deficientes em outros países

País	Incentivo
Portugal	A cota é de 2% de trabalhadores com deficiência para empresas privadas e 5% para empresas públicas.
Espanha	2% de vagas em empresas com mais de 50 trabalhadores fixos e a Lei no. 63/97 assegura incentivos fiscais.
França	O Código de Trabalho Francês estabelece 6% das vagas de trabalho em empresas com mais de 20 empregados.
Itália	As empresas públicas e privadas com mais de 50 empregados devem contratar 7% de pessoas com deficiência para seu quadro de funcionários. Nas empresas que empregam
	De 36 a 50 funcionários, é estabelecida a reserva para duas pessoas com deficiência e nas que mantém 15 a 35 funcionários, devem manter 1 funcionário com deficiência.
Alemanha	Para empresas com mais de 16 funcionários devem ser reservadas 6% de vagas e há um incentivo para que os empresários contribuam para medidas de profissionalização de pessoas com deficiência.

Áustria	4% das vagas são destinadas aos deficientes nas empresas com mais de 25 empregados.
Argentina	Incentivos fiscais para empresas privadas que contratem a demanda e a reserva de 4% para contratar servidores públicos.

Fonte: Site Sistema de Cotas Sociais, 2023.

Como se pode verificar pelo quadro acima, Gonçalves (2018, p. 57) confirma que as legislações de outros países são mais benéficas no que se refere ao ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

É importante ressaltar ainda dados atualizados, conforme Gonçalves (2018, p.57) com os índices estatísticos do IBGE,

no Brasil há o total de 45,6 milhões de pessoas com alguma deficiência visual, auditiva, motora ou intelectual, sendo que, no ano de 2016 havia 7,7 milhões de profissionais com potencial para o trabalho dentro da faixa etária economicamente ativa que podiam ser enquadrados nos critérios da legislação de cotas. Todavia, dados do Ministério do Trabalho e Previdência Social apontam que apenas 381,3 mil são as pessoas com deficiências empregadas neste último ano, ou seja, o mercado empregou 1 a cada 20 potenciais profissionais com deficiência (Gonçalves, 2018, p. 57).

Ou seja, é visível que nunca houve intenção em se cumprir a Lei de cotas, como determina a Lei, e mesmo com pesadas multas o cumprimento está muito aquém do desejado e a fiscalização parece ainda ser precária.

Com informações mais detalhadas, o Ministério da Previdência Social (MTPS) divulgou resultados referentes ao ano de 2015, conforme a tabela 1 a seguir:

Tabela 02 - Proporção de cumprimento da Lei de Cotas pelas empresas no Brasil em 2015

RAIS 2015 - Resultado BRASIL							
Empresas com 100 a 200 empregados	Total de vínculos	Número de trabalhadores com deficiência (declarados)	N.º de trab. com defic. (aplicado o percentual legal)	Diferença para alcançar a cota legal	Proporção de cumprimento da Lei	n.º de emp. agregadas por CNPJ	n.º Estabelecimentos
1 Ad. Pública	241.195	793	-	-	-	1.600	1.785
2 EP e SocEM*	10.546	94	211	117	44,57%	75	161
3 Demais Em**	2.557.474	24.813	51.149	26.336	48,51%	18.782	63.787
Empresas com 201 a 500 empregados							
1 Ad. Pública	979.744	3.382	-	-	-	3.078	3.494
2 EP e SocEM	27.503	308	825	517	37,33%	88	227
3 Demais Em	3.322.008	51.800	99.660	47.860	51,98%	10.895	62.613
Empresas com 501 a 1.000 empregados							
1 Ad. Pública	1.146.845	3.472	-	-	-	1.615	1.854
2 EP e SocEM	37.856	427	1.514	1.087	28,20%	55	314
3 Demais Em	2.494.287	49.272	99.771	50.499	49,38%	3.621	36.035
Empresas com mais de 1.001 empregados							
1 Ad. Pública	7.284.343	21.894	-	-	-	1.583	6.007
2 EP e SocEM	733.794	17.167	36.690	19.523	46,79%	99	24.061
3 Demais Em	9.486.505	202.973	474.325	271.352	42,79%	3.085	132.183
Total 1		29.541					
Total Geral	28.322.100	376.395	-	-		44.576	332.521
Total 2+3	18.669.973	346.854	764.146	417.292	45,39%	36.700	319.381
Total 2		17.996	39.240	21.244	45,86%	317	24.763
Total 3		328.858	724.906	396.048	45,37%	36.383	294.618

Fonte: RAIS - CGC/PE/DER/SPPE/MTb

Ad. Pública = Administração Pública

* EP e SocEM = Empresa Pública e Sociedade de Economia Mista

** Demais tipos de natureza jurídica

Fonte: MTPS, 2015.

Analisando os dados de 2015, Gonçalves (2018, p.58) infere que

No Brasil, de um total de 48 milhões e sessenta mil vínculos de empregos formais ativos, apenas 403.255 são trabalhadores com deficiência, o que corresponde a 0,84%, sendo que 376.395 (93,34%) estão em empresas por cumprimento de obrigação legal referente às cotas e 6,66% são trabalhadores com deficiência empregados de empresas sem obrigação legal. Observa-se que nas empresas privadas com 100 a 200 empregados a lei é cumprida apenas no total de 48,51% haja vista que empregam 24.813 trabalhadores com deficiência e deveria ser 51.149, faltando 26.336 para alcançar a cota legal. Neste mesmo diapasão, as empresas privadas com 201 a 500 empregados cumprem a lei na proporção de preenchimento das vagas em 51,98%, empresas com 501 a 1000 cumprem a Lei na proporção de 49,38%, aquelas com mais de 1001 empregados preenchem no total de 42,79% (Gonçalves, 2018, p. 58).

A insistência das empresas em não cumprir as leis nega às PcDs o direito de se inserir no mercado de trabalho e viver de forma digna e produtiva, relegando-os a uma existência insípida e sofrida.

Cunha e Mendes (2022, p.88) argumentam que

Os debates acerca do direito a uma educação igualitária também foram abordados na Resolução CNE/CEB de 2012, que definiu as Diretrizes Curriculares para Educação Profissional e Tecnológica de Nível Médio, destacando a oferta da educação profissional e tecnológica nos diferentes níveis e modalidades, qualificando os sujeitos para atuar no mercado profissional (Cunha e Mendes, 2022, p. 88).

A definição das Diretrizes Curriculares para Educação Profissional e Tecnológica de Nível Médio seria para dar um novo impulso na qualificação e colocação das PcDs direto no mercado de trabalho. Mas sabemos que na prática isso não acontece como esperado. As autoras ainda lembram que A LDB trata especificamente da Educação Profissional e Tecnológica a partir do artigo 36-A, que apresenta as formas de oferecimento da Educação Profissional em nível Médio (Cunha e Mendes, 2022, p. 88). Ou seja, Educação Profissional aliada à Educação Básica deve proporcionar a chance das PcDs de adentrarem no mercado de trabalho qualificados e preparados para competir com os demais em pé de igualdade.

É importante mencionar que foi a partir da Lei n. 11.741 (BRASIL, 2008) que alterou a LDBEN no que se refere ao oferecimento da educação profissional técnica articulada ao ensino Médio que ocorreu tal ligação. Em seu artigo 10 trata do reconhecimento às diversidades dos sujeitos, mencionando pessoas com deficiências, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades (Cunha e Mendes, 2022, p. 88). Como se vê, é nítido que as Leis estão aí para favorecer e melhorar a vida das PcDs, proporcionando-lhes a inclusão tão esperada e que é direito de todos. Resta que se façam cumprir.

Superar as limitações não é algo fácil e depende muito da força de vontade e persistência de cada um, e neste sentido Manica (2011, p. 01) reitera que

o aluno com limitações que conseguiu chegar ao ensino profissional é um aluno que, com certeza, tem algo a contribuir e tem o quê, e como aprender, desenvolvendo o seu pensar e interagindo com o outro para a aquisição do conhecimento. Caso contrário, teria sido excluído do processo educacional antes de chegar a este tipo e/ou nível de ensino (Manica, 2011, p. 01).

Enfim, muito se discutiu e várias Leis foram criadas para beneficiar e facilitar a vida das PcDs, esse segmento tão maltratado e discriminado ao longo da História. Finalmente as pessoas evoluíram e perceberam o quanto eles sempre foram massacrados e procuraram amenizar sua história de vida; mas existem barreiras que insistem em permanecer, como as atitudinais e de acessibilidade (arquitetônicas), ambas difíceis de serem transpostas mas não impossíveis.

No tópico seguinte faremos um entrelaçamento da educação especial e profissional nos dias atuais, analisando possíveis formas de aprimoramento de ações e perspectivas futuras.

2.3 Entrelaçamento da educação especial e profissional na atualidade

O tema educação profissional inclusiva não é um tema muito discutido nos dias atuais. Todos os progressos relacionados ao tema não passam do Ensino Básico; o acesso inclusivo

ao Ensino Superior tem sido ínfimo.

Dados recentes do IBGE divulgados pela Rádio CBN (Central Brasileira de Notícias) mostram que o Brasil tem quase 19 milhões de pessoas com deficiência e mais de 3 milhões não sabem ler nem escrever.

De acordo com a CBN, as pesquisas apontam também que a taxa de analfabetismo entre as PcDs é quase cinco vezes maior que o índice em pessoas sem deficiência. Além do mais as PcDs têm menos acesso ao ensino médio e superior e menor presença no mercado formal de trabalho, que nos leva a concluir que a educação é fator fundamental no mercado de trabalho mas também pode ser de exclusão.

O capacitismo (preconceito contra as PcDs) é um dos fatores apontados pelo IBGE por trás dessa desigualdade.

Os dados mostram que em 2022 eram 18 milhões e 600 mil pessoas com dois anos ou mais com alguma deficiência, o que representa quase 9% dos brasileiros nessa faixa etária.

Mostram também que no 3º trimestre de 2022 a taxa de analfabetismo entre as PcDs foi de 19,5%, enquanto que nas pessoas sem deficiência foi de 4,1%, uma diferença significativa. É relevante citar também que menos de 26% da população com deficiência concluiu o Ensino Médio, enquanto mais de 57% das pessoas sem deficiência tinham acesso a esse nível de instrução.

Todos esses dados mostram que o acesso ao mercado de trabalho, tão essencial na vida de todo ser humano, é uma tarefa hercúlea para as PcDs. Os dados mostram que em 2022 o acesso ao mercado de trabalho desse segmento da sociedade foi de 29%, enquanto o índice de pessoas sem deficiência foi de 66%; o que revela que de 7 a cada 10 pessoas com deficiência estavam fora do mercado de trabalho. E quando adentraram no mercado de trabalho, 55% estavam na informalidade, de acordo com a analista do IBGE Luciana Alves. Ela revela que “Para as pessoas ocupadas em situação de informalidade, as PcDs apresentam desvantagens em relação às pessoas sem deficiência. A taxa de informalidade entre as PcDs foi de 55%, ou seja, 16% acima do que as pessoas sem deficiência, que foi cerca de 39%”. Uma diferença gritante que foi se agigantando ao longo do tempo devido à indiferença, descaso e falta de apoio e de políticas públicas que assistissem às PcDs.

Em vista disto, Souza e Oliveira (2021, p.63) afirmam que

Na educação profissional ao longo dos anos, constatarem-se dificuldades e até mesmo impossibilidades de acesso para as pessoas com NEE (sic), tendo em vista as barreiras encontradas por esses sujeitos nos seus percursos escolares que interferiam tanto na aquisição da titularidade como técnico em nível médio quanto no acesso aos níveis mais elevados de escolaridade.

Como já afirmado anteriormente, as Pcds sempre foram vítimas de preconceito e

barreiras atitudinais e arquitetônicas, que em nada colaboraram para o acesso ao ensino básico e superior, que tinha como consequência uma exclusão (in)voluntária.

Ou seja, as referidas autoras levantam a possível responsabilidade da insensibilidade dos docentes, quanto ao “não acolhimento dos referidos sujeitos provocar várias dificuldades no processo de inserção escolar” (Souza e Oliveira, 2021, p.64).

As autoras Souza e Oliveira (2021) fazem menção ao artigo 2º da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) - Lei n. 9.394 (Brasil, 1996) “pelo qual a educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”. Assim, supõe-se que “esses dispositivos legais devem contemplar todos os cidadãos brasileiros, inclusive aqueles com NEE” (Souza, Oliveira, 2021, p. 65). No entanto, o que vemos na prática é que essa inclusão ainda não atingiu patamares mínimos desejados, e o sistema não se preocupou muito em se fazer cumprir o que estabelece a Lei.

Sendo assim, as autoras presumem que a “educação profissional poderia conferir a esses sujeitos o direito subjetivo à profissionalização e inseri-los no mundo do trabalho como forma de inclusão social” (Souza e Oliveira, 2021, p. 66). De fato, a educação profissional é um campo promissor para conferir garantias ao sujeito de que ele se capacitou e está pronto para se tornar um ser produtivo e independente.

Temos ainda a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), que como citam as autoras, “garante o direito à profissionalização e ao trabalho como dever do Estado, da sociedade e da família por meio do artigo 8º (Brasil, 2015) (Souza e Oliveira, 2021, p. 67). Esta é uma Lei mais recente que vem para somar e para tentar parar com o processo de relegar as PcDs aos cargos com os piores salários e que exigiam menos qualificação, aos quais eram submetidos ao longo do tempo.

Com as mudanças sociais e econômicas atuais, Souza e Oliveira (2021) afirmam que se fez necessário uma mudança de postura perante as dificuldades encontradas pelas PcDs, que se viram obrigadas a buscar sua independência familiar e a participar mais efetivamente na sociedade. “Essa sociedade moderna, cada vez mais complexa e mutável, vem exigindo um profissional capacitado no campo da educação profissional” (Souza e Oliveira, 2021, p. 75).

Ainda nesse sentido, Souza e Oliveira (2021) complementam que às PcDs deve ser ofertado

[...] uma formação profissional que lhes dará condições de adentrarem no mundo do trabalho, tendo em vista que as atuais exigências para esses sujeitos, no que se refere ao avanço de suas condições educacionais e da qualificação profissional, estão diretamente ligadas à busca de inclusão social e de melhores condições de vida por meio do trabalho (Souza e Oliveira, 2021, p. 77-78).

Assim, essa formação amplia as chances de adentrarem no mercado de trabalho e exercerem o trabalho para o qual foram capacitados de forma igualitária com os demais indivíduos, de forma a garantir uma existência digna.

Ainda se faz relevante citar que, de acordo com Souza e Oliveira (2021), que o tempo de aprendizagem das PcDs é diferente e há que se respeitar as especificidades de cada um (Souza e Oliveira, 2021, p. 80). Assim, o tempo e as características de cada um precisam ser levados em conta, de forma a fazer com que o aprendizado faça sentido para o educando e ele possa aplicá-lo no seu cotidiano. Como enfatiza as referidas autoras, “apesar das deficiências, o sujeito possui competências e habilidades, sendo que a deficiência passa a ser uma característica e não mais uma condição para sua rejeição [...]” (Souza e Oliveira, 2021, p. 81).

Ademais, este século requer formas diferenciadas de trabalho, como citam Souza e Oliveira (2021), e é “preciso que as escolas profissionalizantes estejam adequadas na forma de pensar seus objetivos fundamentais, que sejam formuladas propostas sem perder de vista o foco na capacitação de técnicos competentes para o mundo do trabalho” (Souza; Oliveira, 2021, p. 100). As autoras justificam essa ideia citando os Referenciais Curriculares Nacionais da Educação Profissional de Nível Técnico (Brasil, 2000), que diz o seguinte:

[...]a educação profissional está concebida sob um paradigma pedagógico que, embora do novo ponto de vista de sua incorporação oficial, já há algum tempo frequenta e inspira muitos discursos e estudos, sem estar, ainda, presente de forma significativa na real prática educacional. De acordo com esse paradigma e como resposta ao novo perfil que a laboralidade ou a trabalhidade vem assumindo, o foco central da educação profissional transfere-se dos conteúdos para as competências (Brasil, 2000, p. 09).

Desta maneira, infere-se que a forma como tem sido trabalhada a educação profissional nas últimas décadas teve o foco da educação de conteúdos transferido para as competências e habilidades do sujeito, como já previsto na Base Curricular Comum (BNCC) para a educação básica.

As referidas autoras acham importante falar também do papel do professor nesse processo, “da necessidade dele se colocar no lugar do estudante para compreender as dificuldades que ele enfrenta diante de novos conhecimentos” (Souza, Oliveira, 2021, p. 110), ou seja, praticar a empatia para entender o processo e poder lidar melhor com ele, afinal, não foi preparado para lidar com as PcDs e suas especificidades.

Enfim, o maior desafio nesse processo ensino aprendizagem direcionado à PcDs, tanto profissional quanto educacional, pode ser aquele enfrentado pelos professores no dia a dia. Eles precisam se reinventar todos os dias na busca de maneiras adequadas de ensino que atendam às

mais variadas necessidades/deficiências. É uma grande responsabilidade poder proporcionar uma educação de qualidade que possibilite às PcDs uma capacitação valiosa que fará com que enfrentem o mercado de trabalho e a vida em pé de igualdade com os demais.

O próximo capítulo tratará do cenário da deficiência no mercado goianiense e das políticas públicas na área da inclusão das PcDs neste mercado tão excludente.

CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA

Neste capítulo, foram discutidos os aspectos teóricos e práticos da metodologia da pesquisa, o tipo de abordagem a ser utilizada, as técnicas e o método de análise dos dados coletados. Também foram discutidos a metodologia de análise dos documentos e materiais encontrados sobre o objeto de pesquisa.

3.1 Fundamentação Teórico-Metodológica

Inicialmente é necessário analisar uma breve definição de pesquisa, a qual Appolinário (2004) define como:

Processo através do qual a ciência busca dar respostas aos problemas que se lhe apresentam. Investigação sistemática de determinado assunto que visa obter novas informações e/ou reorganizar as informações já existentes sobre um problema específico e bem definido (Appolinário, 2004, p.150)

A partir da definição proposta por Appolinário (2004), compreende-se a pesquisa como um meio de proposição de alternativas para problemas da sociedade, no qual, os pesquisadores investigam a solução para um problema estabelecido anteriormente. Neste cenário é preciso compreender as características do objeto de pesquisa a ser investigado e qual tipificação da natureza das atividades de pesquisa é adequada para o ato de pesquisar.

Dessa forma, Vilaça (2010, p. 62) alguns tipos e nomenclaturas de pesquisa como pesquisa-ação, pesquisa aplicada, etnográfica, experimental, qualitativa e quantitativa.

Quanto aos objetivos da pesquisa, Imaña-Encinas e Santana (2019, p. 08) as diferencia em pesquisa básica e aplicada:

Pesquisa básica também conhecida como pura ou fundamental é a pesquisa formal, que considera generalizações, princípios e leis. Tem por meta o conhecimento pelo conhecimento. A pesquisa aplicada se caracteriza por seu interesse prático, isto é, que os resultados sejam aplicados ou utilizados imediatamente, na solução de problemas que ocorrem na realidade (Imaña-Encinas; Santana, 2019, p. 08).

Gerhardt e Silveira (2009, p. 35) afirma que a pesquisa aplicada “objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos; envolve verdades e interesses locais”. Assim sendo, o estudo proposto foi concebido a partir da pesquisa aplicada, visando investigar problemas específicos no mercado de trabalho goianiense, investigando como são aplicadas as Leis e políticas públicas que favorecem o ingresso de pcds no mercado de trabalho.

O método de abordagem foi o dedutivo, uma vez que foram utilizadas uma ampla base bibliográfica, referente aos temas e categorias imprescindíveis para análise crítica do tema, tais como o trabalho decente, o capacitismo, a educação especial e profissionalizante, o conceito de deficiência e as nuances dos PcDs, em especial dos portadores de síndrome de Down.

Conforme entendimento de Gil (2008), esse método parte de princípios reconhecidos como verdadeiros, para permitir conclusões a partir da aplicação unicamente lógica. Para os autores Imaña-Encinas e Santana (2019, p. 07) “tanto o método dedutivo como o método indutivo, são duas concepções de raciocínios utilizados para a análise de uma informação, no sentido dela, ser válida ou não”. Desse modo, eles concluem que

O método dedutivo analisa o fato do maior para o menor, ou seja, de uma premissa geral para uma conclusão menor ou singular. Normalmente este método não produz novos conhecimentos. O método indutivo trabalha em direção contrária e suas conclusões podem produzir novos conhecimentos (Imaña-Encinas; Santana, 2019, p. 07).

Para Gil (2002, p. 41) toda e qualquer classificação se faz mediante algum critério e, no que se refere às pesquisas, é usual a classificação com base em seus objetivos gerais. Assim, é possível classificar as pesquisas em três grandes grupos: exploratórias, descritivas e explicativas.

Nesse contexto, o autor descreve que a pesquisa exploratória “[...] tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema e aprimorar idéias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado” (Gil, 2022, p. 41).

Já a pesquisa explicativa, de acordo com Gil (2002), “tem como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos”. É uma pesquisa mais aprofundada no conhecimento da realidade, explicando o porquê das coisas, sendo assim mais complexa e delicada pois corre risco de cometer erros (Gil, 2002, p. 42).

Dessa forma esse trabalho se encaixa entre as pesquisas descritivas, que de acordo com Gil (2002, p. 42) são “aquelas que têm por objetivo estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e

mental”. Essa pesquisa objetiva investigar como o mercado tem recebido as PcDs com Síndrome de Down e quais os projetos, Leis e empresas dão suporte para que adquiram autonomia e independência financeira. Segundo Imaña-Encinas e Santana (2019, p. 08) a pesquisa descritiva delinea o que é, abordando também quatro aspectos: descrição, registro, análise e interpretação de fenômenos atuais objetivando o seu funcionamento no presente.

Gil (2002) ainda afirma que toda classificação precisa ser realizada mediante alguns critérios. Então as pesquisas podem ser classificadas com base em seus objetivos, podendo ser exploratórias, descritivas ou explicativas; e também dos procedimentos técnicos utilizados como a pesquisa bibliográfica, a pesquisa documental, a pesquisa experimental, o estudo de caso, a pesquisa ação, etc.

A abordagem do problema foi feito de forma qualitativa, que de acordo com Gerhardt e Silveira (2009)

Os pesquisadores que utilizam os métodos qualitativos buscam explicar o porquê das coisas, exprimindo o que convém ser feito, mas não quantificam os valores e as trocas simbólicas nem se submetem à prova de fatos, pois os dados analisados são não-métricos (suscitados e de interação) e se valem de diferentes abordagens (Gerhardt; Silveira, 2009, p. 32).

A escolha da metodologia de qualquer trabalho científico deve ser adequada para conduzir o pesquisador para o alcance dos objetivos propostos pela pesquisa (GIL, 2008). A partir disso, compreende-se como mais adequado para a construção desse percurso metodológico a adoção da pesquisa bibliográfica e documental.

Em relação à revisão bibliográfica, foram considerados teóricos que discutem o tema e informações oficiais de instituições governamentais e não governamentais que tratam da questão do trabalho para a pessoa com deficiência.

A pesquisa bibliográfica consiste justamente na consulta e análise do material já publicado, incluindo material impresso (livros, revistas, jornais, artigos científicos, teses, dissertações e anais de eventos científicos) e também material disponibilizado na *internet*. Segundo Gil (2010, p. 29):

Praticamente toda pesquisa acadêmica requer em algum momento a realização de trabalho que pode ser caracterizado como pesquisa bibliográfica. Tanto é que, na maioria das teses e dissertações desenvolvidas atualmente, um capítulo ou seção é dedicado à revisão bibliográfica, que é elaborada com o propósito de fornecer fundamentação teórica ao trabalho, bem como a identificação do estágio atual do conhecimento referente ao tema (Gil, 2010, p. 29).

É na fase da pesquisa bibliográfica que há a formulação das hipóteses a serem estudadas, pois é por meio da análise de boas teorias encontradas em livros, artigos de revistas, trabalhos

apresentados em congressos que serão formulados os questionamentos a serem respondidos durante o trabalho.

Para Gil (2002) a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Sendo que a principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente.

Assim, mediante pesquisa bibliográfica realizada, a proposta deste trabalho é apresentar uma reflexão acerca da deficiência, educação inclusiva e profissionalizante e políticas públicas voltadas para o processo de inclusão de pessoas com deficiência intelectual, especialmente com síndrome de Down no mercado de trabalho, com o recorte temporal e espacial proposto.

A pesquisa também é documental, pois investigou os documentos normativos e ordinatórios vinculados à políticas de inclusão das pessoas com deficiência intelectual, mais especificamente com síndrome de Down, nos contratos de terceirização do TRT da 18ª Região.

Para Gil (2002) a pesquisa documental assemelha-se muito à pesquisa bibliográfica e com ela pode ter alguns paralelos. A única diferença entre ambas está na natureza das fontes. Sendo que, enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa.

Para a pesquisa documental foi utilizado além dos documentos legais e normativos, foram analisados o ATO CONJUNTO TST.GP.CPAI Nº 120, bem como da RECOMENDAÇÃO CSJT nº 24, ambos de 21 março de 2022, o primeiro que determina no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o segundo e mandado do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), bem como as respostas encaminhadas pela Diretoria Geral do TRT da 18ª Região.

Considerando o conteúdo e o delineamento da pesquisa, entende-se pela prescindibilidade do encaminhamento do projeto de pesquisa para aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa (CEP), porquanto foram utilizadas informações de acesso público, nos termos da Lei n. 12.527 (Brasil, 2011), a pesquisa utiliza dados e informações de domínio público, além do fato que os dados foram trabalhados de forma a resguardar a não identidade indivíduos (anonimização dos dados), não havendo afronta a dignidade ou intimidade dos sujeitos, bem como sem a divulgação de dados pessoais ou dados pessoais sensíveis.

Assim, houve a observância também dos preceitos da Lei n. 13.709 (Brasil, 2018), mais conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), conforme as definições legais que seguem:

Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;
 II - dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural;

III - dado anonimizado: dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento;

(...)

X - tratamento: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração;

XI - anonimização: utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis no momento do tratamento, por meio dos quais um dado perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo;

Destarte, os dados foram utilizados são de acesso público e gratuito, não havendo necessidade de submissão do projeto de pesquisa para aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa (CEP).

3.2 A coleta de dados

A pesquisa bibliográfica foi realizada através de consultas a referências: no site do TST⁴, no site do governo que descreve Leis, Atos e Decretos⁵. Foi expedida também via e-mail uma manifestação pedindo documentos e questionando se as Leis são realmente cumpridas junto ao TRT (Tribunal Regional do Trabalho), que foi atendida prontamente pela ouvidoria⁶.

A ouvidoria do TRT 18ª Região de Goiânia emitiu Despacho da Diretoria da Secretaria de Licitações e Contratos (Anexo 05) reiterando Recomendação do CSJT N° 24/2023, que a partir de julho de 2022 passa a incluir nas contratações terceirizadas a obrigação do gestor em fiscalizar as empresas prestadoras de serviços e o cumprimento das cotas de contratação de PcDs, inclusive com síndrome de Down (Art. 93 da Lei n. 8.213/1991).

A análise documental, considerou os documentos disponíveis no portal do TST (Tribunal Superior do Trabalho) e de documentos expedidos pelo TRT da 18ª Região conforme ofício que fora escrito pela pesquisadora para coleta de dados. O método adotado foi a Análise de Conteúdo, desenvolvido por Bardin (2022).

Além disso, foi realizado um questionário informal, dos quais nenhum indivíduo foi identificado com as três empresas indicadas pelo TRT da 18ª Região (ANEXO 05): 1 – PLUS

⁴ Disponível em: <https://www.tst.jus.br>

⁵ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>

⁶ As informações também podem ser consultadas no link <http://www.trt18.jus.br/ouvidoria>.

TERCEIRIZAÇÃO LTDA, contrato nº 07/2023; 2 – BRASILMED AUDITORIA MÉDICA E SERVIÇOS LTDA, contrato nº 16/23 e 3 – GOIÁSFORTE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA LTDA, contrato nº 27/2023.

O questionário utilizado teve como finalidade questionar como acontece a contratação de pessoas com DI, em especial a Síndrome de Down. As perguntas estão dispostas no quadro a seguir:

Quadro 2 - Questionário informal para as empresas indicadas pelo TRT da 18ª Região em Goiás

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Qual o critério de contratação? Há processo seletivo? 2. Quanto à remuneração, ganham menos que um salário mínimo? Ganham o equivalente ao que ganharia uma pessoa sem deficiência? 3. Há preferências na escolha da deficiência? 4. Qual o número de pessoas com Down na sua empresa? 5. Há incentivos por parte do governo na contratação de pessoas com deficiência em observação à Lei de Cotas? 6. Se não tiverem essas informações ou não possuírem em seu quadro de funcionários pessoas com Down, poderiam indicar alguma empresa que empregam?" |
|--|

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

3.3 O método de análise dados

A análise dos documentos foi feita com base na leitura integral das informações, seleções de informações e escrita analítica do conteúdo, com base nos pressupostos teóricos do método de análise de conteúdo de Bardin (2022), mediante o desenvolvimento de três etapas: pré-análise; exploração do material e por fim, tratamento e interpretação dos resultados. As principais características dessas fases são divididas da seguinte forma:

- 1) A pré-análise: consiste em organizar os documentos a serem analisados considerando os objetivos da pesquisa e os principais indicadores que sinalizem a solução do problema proposto anteriormente pela pesquisa.
- 2) Exploração do material: nesta época foram lidos e examinados exaustivamente os documentos e informações encontrados acerca do problema de pesquisa.
- 3) Tratamento e interpretação dos dados: Com esse material bruto, buscou-se fazer inferências como analista dos conhecimentos encontrados para se poder extrair o significado esperado para resolução do problema.

No último capítulo dessa dissertação, foram apresentados, os resultados e a discussão da pesquisa, considerando as políticas públicas de inclusão previstas em Lei, e a situação no Estado de Goiás, mais especificamente do TRT da 18ª Região.

CAPÍTULO 4. POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN: o caso do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região – a partir de 2022

O capítulo 4 irá discutir o cenário das políticas públicas de inclusão das PcDs no mercado de trabalho, em especial as com Síndrome de Down em empresas terceirizadas do TRT da 18ª Região em Goiás, a partir de março de 2022. Como fundamentação teórica de análise foi utilizado o Método de Análise de Conteúdo de Bardin (2022) e as diretrizes previstas no Estatuto da Pessoa com Deficiência, promulgado pela Lei n. 13.146 (BRASIL, 2015) e outras legislações pertinentes.

4.1 A análise dos dados coletados

É importante destacar que a análise destes documentos considerou o que foi proposto por Bardin (2022) na pré-análise; exploração do material e tratamento e interpretação dos resultados, já discutidos anteriormente na metodologia.

Para analisar mais especificamente os documentos (todos estão no anexo desta dissertação) fornecidos à pesquisadora pelo TRT em Goiás, foi utilizado a seguinte codificação disposta na tabela 3 a seguir:

Tabela 3 - Documentos Analisados

Nome do documento	Codificação
ATO CONJUNTO TST.GP.CPAI Nº 120, de 21 março de 2022	Documento 1
RECOMENDAÇÃO CSJT nº 24, de 21 março de 2022.	Documento 2
OFÍCIO ENCAMINHADO AO TRT DE GOIÁS	Documento 3
Despacho do Diretor-geral do TRT da 18ª Região	Documento 4
Despacho da Diretoria da Secretaria de Licitações e Contratos do TRT 18ª Região	Documento 5

Despacho 15	Documento 6
Despacho 16	Documento 7
Despacho 19	Documento 8
Lei n. 14.624 (BRASIL, 2023)	Documento 9
Resposta do TRT 18ª Região	Documento 10
Pano de ação do TRT 18ª Região	Documento 11

Fonte: Elaborado pela autora do trabalho, 2023.

Em relação à leitura e análise documental, por meio da sistematização do método Análise de Conteúdo de Bardin (2022), inferiu-se as seguintes informações sobre os documentos do TRT 18ª Região e o documento 9 (Lei recém-aprovada de reconhecimento de pessoas com deficiências ocultas) que foram renomeados com base na tabela 3 acima, com a facilitar a interpretação dos dados.

No documento 1, destaca-se o comprometimento do TRT Goiás ao criar Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, para garantir os direitos das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Os dados e a política de empregabilidade devem ser transparentes em observância ao que está proposto na legislação brasileira e as diretrizes de garantias do direito pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e as Convenções registradas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

No documento 2, a resolução é de que todos os TRTs devem fiscalizar rigorosamente as empresas prestadoras de serviço no que tange a contratação de pessoas com deficiência, inclusive incentivo à contratação de pessoas com Síndrome Down, em específico e outras deficiências.

O TRT da 18ª Região atendeu prontamente solicitação feita no documento 3 sobre o seguinte questionamento: Quais providências foram adotadas para o desenvolvimento de ações de inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual, em especial as que possuem Síndrome de Down, nas atividades compatíveis com suas habilidades?

No documento 4, essa solicitação anterior foi encaminhada à ouvidoria do TRT da 18ª Região, para ciência das informações solicitadas.

No documento 5, foram descritos os nomes das empresas que prestam serviços ao TRT da 18ª Região. As empresas são as seguintes: Plus Terceirização LTDA com sede em Aparecida de Goiânia, Goiás, BrasilMed Auditoria Médica e Serviços LTDA com sede em Águas Claras, Distrito Federal e Goiás Forte Vigilância e Segurança LTDA com sede na cidade de Goiânia, Goiás,

O TRT 18ª Região enviou o documento 6 informando que sua resposta completa seria manifestada no prazo de cinco dias “a prestação de informações e a indicação de subsídios à resposta resolutive a ser elaborada por esta Ouvidoria”, com base no artigo 10, § 3º, da Resolução Administrativa n. 32/2022.

Em seguida foi enviado o documento 7 respondendo às questões acima citadas.

Quanto ao primeiro questionamento, registro que, conforme se extrai das informações anteriormente prestadas pela Secretaria de Licitações e Contratos (doc. 8), este Tribunal possui contratos que envolvem terceirização de mão de obra, a qual é selecionada e disponibilizada pela empresa contratada. Assim, em relação a essas contratações a Requerente poderá buscar os esclarecimentos solicitados diretamente junto às empresas terceirizadas, cujos dados de contato lhe foram anteriormente repassados. Ademais, quanto ao segundo questionamento, este Tribunal só tem conhecimento em relação às empresas por ele contratadas. Voltando ao primeiro questionamento, remeto os autos à Secretaria de Gestão de Pessoas para prestar os esclarecimentos solicitados em relação aos servidores públicos, devendo encaminhar o feito, com as informações, diretamente à Ouvidoria até o dia 14/07/2023. ÁLVARO CELSO BONFIM RESENDE Diretor-Geral TRT 18ª Região, Goiânia, 11.07.2023).

O documento 8, tratou de novos questionamentos para complementar a pesquisa:

Como o TRT contrata pessoas com síndrome de Down, que tipo de critérios usam (há processo seletivo?); há preferências? A remuneração é a mesma de uma pessoa sem deficiência? Qual o número de pessoas com Down na empresa? Se não tiverem essas informações ou não possuem em seu quadro de funcionários com Down, poderia me indicar alguma empresa que empregam? (Documento 8, n.p).

Percebe-se, a partir da leitura do documento 8, que dentro das empresas que possuem relação com TRT da 18ª Região, existem vagas, mas parece que não há procura, visto que as empresas responderam que há apenas pessoas com deficiência física em seu atual quadro de funcionários. Não existe distinção entre os salários por causa de quaisquer deficiência entre os prestadores de serviço no órgão.

Em relação ao questionário informal, com as três empresas indicadas pelo TRT da 18ª Região: Plus Terceirização LTDA, BrasilMed Auditoria Médica e Serviços LTDA e Goiás Forte Vigilância e Segurança LTDA, foi informado à pesquisadora que em sua estrutura

administrativa e organizacional não tinham pessoas com síndrome de Down em seu atual quadro de funcionários, apenas com deficiência física. Mencionaram ser pouco comum ver pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho. Daí, perceber a pouca efetividade da política pública de inclusão das pessoas com deficiência intelectual, especialmente com síndrome de Down são recentes, especialmente no âmbito da justiça obreira goiana, que teve baixo impacto, mas ainda assim ostenta grande importância simbólica, merecendo aperfeiçoamentos para permitir a inclusão das pessoas síndrome de down e a realização de seus direitos fundamentais.

Em relação ao último documento, o de nº 9, decorre pelo fato de ser a Lei mais recente aprovada sobre deficiências, permitindo em especial a identificação a partir de um acessório como símbolo de deficiência oculta. Trata-se da Lei n. 14.624 (BRASIL, 2023) que promove o reconhecimento de pessoas com deficiências oculta, conforme destaca o Art. 2º-A: “É instituído o cordão de fita com desenhos de girassóis como símbolo nacional de identificação de pessoas com deficiências ocultas (BRASIL, 2023)”.

Neste sentido, reconhecer é um dos passos iniciais para conscientizar e promover a inclusão real. Dessa forma, compreende-se a importância do investimento em políticas públicas para educação e inserção das pessoas com deficiência, em especial as que têm Síndrome de Down para o mercado de trabalho, temática discutida no tópico a seguir.

4.2 A importância das políticas públicas do Estado de Goiás para educação e inserção das pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho

Antes de discutir a importância das políticas públicas, se faz necessário discutir o conceito do termo Políticas Públicas. Para Gonçalves (2018, p. 20) políticas públicas é um “[...] conjunto de ações e medidas voltadas para a resolução, enfrentamento de problemas que são considerados indispensáveis para a melhoria das condições de vida da população em geral ou de comunidades específicas ou de indivíduos”.

Neste contexto, o Estado assumiria o papel de protagonista na aplicação de políticas públicas, “melhorando a qualidade de vida das pessoas com deficiências, através de programas sociais, inclusão, até mesmo necessitando de elaboração de leis para que se possa garantir seus direitos constitucionais” (Gonçalves, 2018, p.20). Se houver empenho por parte do estado e representantes do povo no governo para efetivar essas políticas públicas, as PcDs podem ser mais assistidas e ter seus direitos garantidos.

Neste sentido, Secchi (2015, *apud* Lima, 2017, p.57), aponta que

Os atores são aqueles que possuem um papel na arena política, sendo considerados

relevantes os que têm a capacidade de influenciar, de forma direta ou indireta, os resultados de uma política pública. São eles que conseguem sensibilizar, por exemplo, a opinião pública acerca de problemas de relevância coletiva. Também têm o poder de influenciar o que entra ou não na agenda, podendo ainda, estudar e elaborar propostas, tomar decisões e converter intenções em ações.

O termo “política”, para Araújo e Almeida (2010, p. 98) tem

[...] uso corrente e está permeado por uma multiplicidade de significados construídos na história da humanidade e por diferentes sentidos adquiridos na experiência de vida de cada pessoa(Araújo; Almeida, 2010, p.98).

O termo vem do adjetivo *politikós*, originado de polis– urbano, público.

Sendo público, é de interesse de todos, objetivando interesses e benefícios comuns e tem inspirado, ao longo dos tempos, as lutas em torno do poder do Estado e entre os Estados. Sintetizando, Araújo e Almeida citam que “as políticas públicas são o resultado de barganhas e conflitos, consensos e embates entre os diferentes grupos ou classes que compõem determinada sociedade” (Araújo; Almeida, 2010, p. 106). Há na História, ao longo dos séculos, grandes lutas de classes em busca de direitos assegurados pelo Estado e políticas públicas que garantam o mínimo necessário à sobrevivência humana.

No entanto, de nada adianta implantar políticas públicas que beneficiem as Pessoas com Deficiências (PcDs) se ainda existem barreiras a serem superadas para garantir a inclusão. Será que a sociedade está realmente pronta para entender que quebrar barreiras não significa “acessibilidade”? Quebrar barreiras seria primeiramente praticar a empatia, o ato de se colocar no lugar da pessoa com deficiência para realmente entender suas angústias e necessidades, enquanto cidadão que tem direitos e quer garantir sua dignidade e autonomia.

Deficiência não significa incapacidade nem doença, mas uma condição que não pode ser vista como motivo para discriminação, preconceito ou inferiorização de qualquer indivíduo. Há que se eliminar, antes de qualquer coisa, essa postura de depreciação das Pessoas com Deficiências (PcDs), essas barreiras atitudinais que tanto massacram as PcDs nessa sociedade tão desigual.

Em se tratando de políticas educacionais, Araújo e Almeida (2010, p. 107) citam que são

[...] emanadas do Estado, como qualquer outra política pública, implicam em escolhas e decisões que envolvem indivíduos, grupos e instituições e, portanto, não são frutos de iniciativas abstratas, mas constroem-se na correlação entre as forças sociais, que se articulam para defender seus interesses. Ao longo da História do Brasil, a educação redefiniu seu perfil ao mesmo tempo reprodutor e inovador da estrutura social, ou seja, ela consiste em uma das maneiras que a sociedade estabelece para produzir e reproduzir suas formas de organização do trabalho e da vida. A educação modela aptidões, comportamentos, atitudes, valores, conceitos e preconceitos, que são

necessários a cada forma de organização social, e a escola é um dos locais privilegiados para sua realização(Araújo; Almeida, 2010, p. 107).

Ou seja, é a educação que constrói indivíduos aptos a atuarem no meio em que vivem, de forma a modificá-lo e a adaptá-lo de acordo com seus interesses. Lembrando que em qualquer organização social sempre prevalece os interesses da classe dominante e as classes menos abastadas estão sempre à espera e na luta por políticas públicas desenvolvidas pelo governo para amenizar suas mazelas.

Sendo assim, Araújo e Almeida (2010, p.105) enfatizam que a política educacional não é estática, mas dinâmica, pois está em constante processo de mudança, e que para entendê-la é preciso entender o “projeto político do Estado em seu conjunto”.

Resumindo, Araújo e Almeida (2010, p.108) asseveram que

Se compreendemos que as políticas educacionais são construídas nos embates da sociedade civil, concluímos que é impossível o professor se manter neutro diante das lutas das entidades nas quais seus pares se articulam a fim de conquistar melhores condições para a educação nacional, pois quem não se posiciona a favor das forças de mudanças está contribuindo para a permanência da situação de injustiça e de desigualdade social que marca a nossa sociedade e nossa educação. Como dissemos, ninguém é capaz de transformar o que não conhece. Deste modo, torna-se fundamental o estudo das políticas educacionais, nos cursos de formação de professores que pretendem contribuir na preparação de profissionais críticos, capazes de se posicionar diante das exigências da realidade social e educacional (Araújo; Almeida, 2010, p. 108)

Enfim, as referidas autoras finalizam relatando que as bases da educação escolar nacional são assumidas pelo Estado, e são nas relações sociais e históricas que devem ser compreendidas as políticas públicas educacionais. No entanto, essas políticas “são o reflexo das relações de dominação e poder” (Araújo, Almeida, 2010, p.107), que acontecem em todas as camadas sociais, palco de lutas entre classes, onde a busca pelo controle político sempre se dá de forma truculenta e desigual.

No que pertine às políticas educacionais em Goiás, no governo de Marconi Perillo, que foi eleito pela primeira vez em 1999, nomeou como Secretária da Educação a professora da UFG Raquel Teixeira e como Superintendente do Ensino Especial Dalson Borges, professor e membro da Associação de Surdos do Estado de Goiás. Estes, juntamente com o consultor Romeu Kazumi Sassaki, fizeram a reformulação da “Política da Educação Especial do Estado de Goiás” (FREITAS, 2013). De acordo com a autora, em 2000 foi lançado o Programa de Educação para a Diversidade numa Perspectiva Inclusiva (PEEDI), que tinha como objetivo

Tinha por objetivo: implantar em Goiás uma política educacionalinclusiva que levasse

em conta as potencialidades individuais inerentes ao ser humano, envolvendo uma reformulação nos projetos políticos-pedagógicos das escolas, nas estruturas físicas, na capacitação de recursos humanos, atendendo as necessidades resultantes da diversidade das pessoas, de forma que houvesse uma educação solidária, ética, democrática, inovadora, com equidade para todos (Freitas 2013, apud SUEE/SEE, 1999, p.35).

Assim, de acordo com Freitas (2013), foram desaparecendo as chamadas “classes especiais” que atendiam às PcDs para dar lugar à inclusão nas salas regulares junto com os demais alunos das escolas estaduais de Goiás.

Como o Governador Marconi Perillo foi reeleito por mais três vezes, terminando o mandato nas eleições de 2018, o PEEDI teve continuidade nos anos seguintes, completando o ciclo de escolas inclusivas em Goiás.

Em 2018 o governador Ronaldo Ramos Caiado foi eleito e reeleito em 2022, tendo como Secretária de Educação uma pessoa de outro Estado, Aparecida de Fátima Gavioli que propôs uma mudança em todo o sistema educacional.

O DC-GO (Documento Curricular – Goiás) busca

[...] promover a formação integral, que contribua para o desenvolvimento das habilidades e competências exigidas na atualidade e acrescidas daquelas necessárias para os tempos futuros, é uma proposta desafiadora. Nesse sentido, levanta-se, então, os seguintes questionamentos: como a escola pode contribuir para a formação desta geração de estudantes da Educação Básica? Como organizar a escola e os professores para o desenvolvimento da educação integral? (DC – GO, 2018, p. 407).

Fica então visível uma grande ruptura das estruturas curriculares, que desfaz todo um ciclo educacional e “que isolam os componentes curriculares; a integração de conhecimentos é uma proposta articulada e dinâmica que engloba diversas áreas, compreendendo que não há ciência ou conhecimento que se desenvolva de forma isolada e independente” (DC – GO, 2018 p. 408). A intenção é aperfeiçoar o processo ensino aprendizagem com foco em saberes “contextualizados”. Na prática, parte da autonomia do professor em planejar conteúdos de acordo com as necessidades da turma fica comprometida, pois a maior parte das atividades são propostas pela Secretaria de Educação que foca nos resultados do Índice de Desenvolvimento de Educação Básica (IDEB). O IDEB foi criado a partir do Decreto n. 6.094 e é divulgado a cada dois anos (Brasil, 2007).

Vale citar que em 2020, em plena pandemia da Covid-19 e com ensino remoto, Goiás atingiu o maior índice do IDEB do país, atingindo uma média de 4,8. É um bom resultado, considerando que neste período houve grande avanço na evasão escolar e baixa participação nas aulas remotas.

Por outro lado, o DC-GO tem a intenção de atingir “maior quantitativo e diversidade no sistema educacional goiano, [...] buscando abranger [...] especificidades, desde a Educação Infantil ao ensino Fundamental” (DC-GO, 2018, p. 413).

Quanto ao ensino especial, o novo governo adotou o termo NEE (Necessidades Educativas Especiais, sendo que

O DC-GO reconhece a importância das Necessidades Educativas Especiais para a promoção de uma educação inclusiva real no estado, acredita na autonomia das escolas e dos professores, professores de apoio e intérpretes para observar cada realidade e aplicarem as metodologias e práticas pedagógicas também especiais, garantindo, assim, a aplicabilidade do currículo. (DC-GO, 2018,p. 414).

Nota-se que o atual governo se preocupa com a inclusão e acessibilidade das PcDs, promovendo mudanças arquitetônicas no ambiente escolar e proporcionando apoio educacional, como intérprete de Libras e Braille, evitando que as PcDs fiquem a mercê do apoio voluntário de outrem.

Por outro lado, conforme informa figura 4 no site o site do TST, no dia 21 de março de 2023, dia em que se comemora o Dia Internacional da Síndrome de Down, foram assinados “Atos que buscam contribuir e incentivar a inserção de pessoas com Down no mercado de trabalho”. De acordo com o site do TST, “o Ato Conjunto TST.GP.CPAI nº 120/2022 determina às áreas administrativas o aprimoramento da fiscalização das empresas que prestam serviços ao Tribunal para o cumprimento das cotas de contratação de pessoas com deficiência, com o incentivo às pessoas com Síndrome de Down, nas atividades que lhes sejam compatíveis”.

Figura 4 -Dia Internacional da Síndrome de Down



Fonte: Justiça do Trabalho -Tribunal superior do trabalho

Há também a Recomendação CSJT nº 24/2022, que instrui os Tribunais Regionais do

Trabalho (TRTs) para a adoção de medidas semelhantes, e tem por objetivo “ampliar a contratação de pessoas com Down em todas as instâncias da Justiça do Trabalho, com ações de empregabilidade, inclusão e cidadania, e, ainda, incentivar empresas públicas e privadas a adotarem práticas da mesma natureza”.

O portal do TST cita ainda a importância do Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei 13.146 (BRASIL, 2015) que “veda a restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição [...]”. Dessa forma, o site informa ainda que na Justiça do Trabalho “a inclusão de pessoas com deficiência no quadro de servidores se dá por meio de concurso público, sendo que a legislação prevê cotas para as PCDs de maneira ampla, ou seja, para profissionais com limitações física, intelectual, auditiva ou visual, o que inclui as pessoas com Síndrome de Down”.

Há ainda o Regime Jurídico Único (RJU) dos servidores públicos federais - Lei 8.112 (BRASIL, 1990), que “assegura às pessoas com deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência e reserva a esse grupo até 20% das vagas oferecidas no concurso”. Esse direito foi assegurado em 2018, com o decreto 9.508, que regulamenta às “PcDs o direito de concorrer, em igualdade de oportunidades com os demais candidatos, em concursos e processos seletivos para contratação temporária”.

O TST e o CSJT contam hoje com 59 servidores e 15 prestadores de serviço com algum tipo de deficiência em exercício; mas a informação é de que o índice de pessoas com síndrome de Down ainda é baixo. O TST cita a importância dos direitos de pais de pessoas com trissomia 21 (Down), pois eles enfrentam dificuldades no trabalho. Uma reportagem especial da Rádio TST fala sobre os direitos garantidos a trabalhadores que são pais ou mães de pessoas com Síndrome de Down. A matéria elenca, ainda, decisões da Justiça do Trabalho sobre a temática e aponta as alternativas para profissionais que precisam conciliar a carreira com o cuidado dos filhos que têm a síndrome.

A partir dessa análise, o último tópico desta dissertação destaca as políticas de inclusão no mercado de trabalho para as pessoas com Síndrome de Down e sua importância para o desenvolvimento regional.

4.3 As políticas públicas de inclusão no mercado de trabalho para as pessoas com síndrome de Down e a sua importância para o desenvolvimento regional

Inicialmente é necessário, nessa era tecnológica em que vivemos, falar em Inclusão

digital, termo que procura garantir que “todos” tenham acesso às tecnologias disponíveis e necessárias para serem inseridos no mercado de trabalho atual. O governo brasileiro se preocupou em incluir a camada mais pobre da população e as PcDs. De acordo com o site do governo gov.br, na plataforma governo digital do Ministério da Gestão e da Inovação em serviços Públicos, está disponível um modelo de acessibilidade, que “é um conjunto de recomendações a ser considerado para que o processo de acessibilidade nos portais do governo brasileiro seja conduzido de forma padronizada”, facilitando o acesso a qualquer cidadão, inclusive aqueles com deficiência. O eMAG – acessibilidade digital, inclusão digital – teve sua primeira versão disponibilizada para consulta em 18 de janeiro de 2005 na versão 2.0.

De acordo com o site, “a Portaria nº 03 de 07 de maio de 2007 institucionalizou o eMAG no âmbito do Sistema de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação – SISP – cuja observância se tornou obrigatória nos sítios e portais do governo brasileiro”. Isso com certeza é mais uma porta que se abre à inclusão, sendo que mais tarde uma nova versão (3.1), lançada em abril de 2014, apresentava melhorias que tornavam o conteúdo do texto mais compreensível e “acessível”, ganhando novos exemplos com o uso de HTML5 e WAI-ARIA – ferramentas modernas facilitadoras do acesso às novas tecnologias.

A Portaria n. 3 (BRASIL, 2007) dispõe que

[...] Tendo em vista o disposto no Decreto nº 108 de 21 de janeiro de 1994, e considerando a necessidade de assegurar a todos os interessados, independentemente de suas capacidades físico-motoras, perceptivas, culturais e sociais, o acesso à informação disponível, resguardados os aspectos de sigilo, restrições administrativas e legais, e em respeito a valores republicanos e democráticos de igualdade, respeito e transparência, resolve em seu Art. 3º que: a coordenação do eMAG será integrada por representantes dos seguintes órgãos e entidades: I – Departamento de Governo Eletrônico da Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão que o coordenará; II – Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (sic) da Secretaria Especial de Direitos Humanos da Presidência da República; [...] (Gov.br)

O site gov.br reconhece que o “computador e a internet representam um passo enorme para a inclusão das PcDs, promovendo autonomia e independência”. Assim, para facilitar o acesso às pessoas com deficiência visual e dificuldades motoras ou paralisia dos membros superiores, há o acesso ao computador sem mouse. Já para as pessoas com grandes limitações de movimentos, há o computador sem teclado. No caso da cegueira, o computador sem monitor e para os surdos o computador sem áudio. (eMAG 2014; p.7-8).

Quanto à deficiência intelectual, o site cita que as pessoas que apresentam “limitações relacionadas à memória, resolução de problemas, atenção, compreensão verbal, leitura e linguística, compreensão matemática e compreensão visual” foi desenvolvido um sítio que engloba “diferentes níveis de escolaridade, faixa etária e pouca experiência na utilização do

computador, bem como ser compatível com as diversas tecnologias utilizadas para acessar uma página da Web” (p. 8). Além do mais, há um outro aliado importantíssimo para as PcDs, que é usar os recursos da tecnologia assistiva,

[...] que auxiliam na realização de tarefas antes muito difíceis ou impossíveis de realizar, promovendo, desta maneira, a autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social de pessoas com deficiência. Existe atualmente uma enorme gama de recursos de tecnologia assistiva, desde artefatos simples até objetos ou softwares mais sofisticados e específicos, de acordo com a necessidade de cada pessoa (eMAG 2014; p. 08).

Dessa maneira, o eMAG elenca alguns documentos, que fazem parte da legislação que “nor-teia o processo de promoção da acessibilidade e a implementação do eMAG”:

- Lei Nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.
- Decreto número 5296, de 2 de dezembro de 2004, que regulamenta as leis nº10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência, e dá outras providências
- Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007), de 30 de março de 2007, elaborada pela Nações Unidas, define, em seu artigo 9º, a obrigatoriedade de promoção do acesso de pessoas com deficiência a novos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, inclusive à Internet.
- Decreto nº 6949, de 25 de agosto de 2009, que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, tornando-a um marco legal no Brasil.
- Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação), que no seu artigo 8º, parágrafo 3º, inciso VIII preconiza que: “Os sítios de que trata o § 2º deverão, na forma de regulamento, atender, entre outros, aos seguintes requisitos: (...) adotar as medidas necessárias para garantir a acessibilidade de conteúdo para pessoas com deficiência” (eMAG 2014; p. 11-12).

Além dessas leis e decretos, Tomaz *et al* (2016) menciona que em relação ao “cuidado em saúde dos deficientes intelectuais, há a Portaria n. 199 do Ministério da Saúde, publicada em 2014 (BRASIL, 2014), e que instituiu a Política Nacional de Atenção Integral às Pessoas com Doenças Raras no âmbito do SUS:

Nessa Política, previu-se que a atenção das pessoas com doenças raras seria estruturada em dois eixos e, no caso das doenças raras de origem genética, haveria uma linha de cuidado desenhada especialmente para pessoas com DI. O fluxograma de atendimento recomendado enfatiza a busca por um diagnóstico etiológico, muitas vezes genético e sintomático. É importante reconhecer a importância da dimensão biomédica da DI e, inclusive, considerar a possibilidade de aconselhamento genético familiar como ação em saúde; contudo, é fundamental ressaltar que o desafio do cuidado em saúde do deficiente intelectual abrange, para além da perspectiva biológica, aspectos sociais e ambientais (Tomaz *et al.*, 2016, p. 156).

Estudos realizados por Tomaz *et al.* (2016) inferem que as “Políticas de saúde para pessoas com DI no Brasil são discutidas em artigos que incluem os demais países da América

Latina ou que abordam a questão em países de rendimento baixo e médio”. Já quando o contexto brasileiro é analisado por si só, não se focam só na DI, mas também em outras deficiências (físicas, visuais e auditivas) (Tomaz *et al.*, 2016, p. 158). Assim, conclui-se que são muito escassas as pesquisas sobre o tema e as poucas políticas existentes estão aquém do mínimo ideal.

A rádio CNN Brasil divulgou recentemente um levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que aponta que “8,4% da população brasileira acima de 2 anos – o que representa 17,3 milhões de pessoas – tem algum tipo de deficiência. Quase metade dessa parcela (49,4%) é de idosos”.

As informações fazem parte da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2019, divulgada nesta quinta-feira (26/06/2023). O levantamento, feito em parceria pelo Ministério da Saúde, traz informações sobre as condições de saúde da população brasileira. Na faixa etária acima de 60 anos, a proporção é de uma a cada quatro pessoas com algum tipo de deficiência.

Vale ressaltar ainda que, de acordo com o site da CNNBrasil, de acordo com a analista Maira Lenzi

Tendo como referência a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, assim como a Lei Brasileira de Inclusão, entendemos que a deficiência é um conceito em evolução e é composta pela interação de três dimensões principais: os impedimentos, as barreiras e as restrições de participação dessas pessoas quando comparamos com o restante da população. E à medida que a população vai envelhecendo, impedimentos vão surgindo, como, por exemplo, menor acuidade visual, auditiva ou motora. Isso explica o alto percentual de idosos com deficiência”(cnnbrasil.com.br; 22/07/23).

Como é notório, os idosos também vão adquirindo deficiências e impedimentos à medida em que vão envelhecendo e também carecem de cuidados e políticas que melhorem sua qualidade de vida

Já no quesito da inclusão no mercado de trabalho, um levantamento feito pelo IBGE a CCNBrasil aponta que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda é um obstáculo. Apenas 28,3% delas em idade de trabalhar (14 anos ou mais de idade) se posicionam na força de trabalho brasileira. Entre as pessoas sem deficiência, o índice sobe para 66,3%.

Essa desigualdade também aparece no nível de escolaridade. Quase 68% da população com deficiência não tem instrução ou possui o ensino fundamental incompleto, índice de 30,9% para as pessoas sem nenhuma das deficiências investigadas.

Enfim, sabemos que é dever do Estado assistir e prover condições para as PcDs se desenvolvam e vivam com dignidade, proporcionando o mínimo como a educação, a saúde e o trabalho. Há muitos aspectos a se considerar, muito a se aprender sobre as necessidades das pessoas com DI e políticas públicas adequadas são essenciais para atender de forma humana e empática a essa grande parcela que sempre esteve à margem da sociedade ao longo da história.

CONCLUSÃO

Conclui-se que as PcDs sempre foram excluídas tanto socialmente quanto do mercado de trabalho. O descaso, a falta de acessibilidade e a desinformação sempre impediram que fossem vistas como seres capazes e produtivos. As políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência intelectual, especialmente com síndrome de Down são recentes, principalmente no âmbito da justiça obreira goiana. E também de baixo impacto, mas de importância simbólica e que merece aperfeiçoamentos para permitir uma verdadeira inclusão e a realização de direitos fundamentais. Direitos que nunca foram respeitados porque sempre foram vistos como objeto de estudo e investigação, sem a preocupação com o bem estar e o sentimento de impotência e de pena perante a sociedade e perante si mesmos.

Outrossim, é necessário reconhecer a importância de planejar/pesquisar e aprofundar estudos que visem o cumprimento do processo de inclusão das PcDs no mercado de trabalho. É preciso implementar políticas públicas que realmente façam a inclusão acontecer, como capacitar servidores para receber colaboradores das empresas terceirizadas com Down. É papel do Estado inserir as PcDs no mercado de trabalho, que é fator primordial na vida de qualquer ser humano, é também fator essencial para exercer sua cidadania de forma plena.

Dessa forma, compreende-se a necessidade da concepção e execução das políticas públicas para amenizar preconceito e exclusão, tendo em vista que o Estado é um ente político e deve elaborar e colocar em prática políticas públicas eficientes que promovam a inclusão e o bem estar social que reza a nossa Constituição da República Federativa do Brasil.

Ao longo da pesquisa percebi que há pouca literatura publicada sobre o assunto e que a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho tem sido tarefa árdua, até pelo preconceito que ainda é visível nos dias de hoje. Eles sempre são vistos como incapazes e sem responsabilidade para o trabalho. Seria possível remover barreiras para promover a inclusão? Trabalhar é algo tão necessário quanto respirar, pois daí vem o sustento e a satisfação pessoal de estar inserido na sociedade. Inserir pessoas com deficiência intelectual e com síndrome de Down no mercado de trabalho não é um favor, mas um dever do Estado e da sociedade. Assistencialismo não promove o bem estar e nem desenvolve as habilidades suprimidas por uma sociedade que prefere manter as PcDs em casa e dependentes de outrem.

Neste sentido, compreende-se a necessidade de ações governamentais para garantirem o acesso ao mundo do trabalho pelas pessoas com deficiência intelectual, em específico com síndrome de Down. O enfrentamento aos desafios do preconceito, a falta de acessibilidade, entre outras questões, devem ser encaradas como essenciais para promover a inclusão da pessoa com deficiência em sua vida pessoal, social, econômica e de lazer.

Em relação às políticas públicas desenvolvidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, a partir de maio de 2022 para promover a inclusão de pessoas com deficiência intelectual, em especial aquelas com síndrome de Down, destaca-se que o trabalho da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão do órgão, a observância em garantir a fiscalização da política de empregabilidade das empresas prestadoras de serviço, conforme o que está preconizado no Estatuto da Pessoa com Deficiência e demais legislações pertinentes. Os desafios são a conscientização e sensibilização das PCDs, haja vista que as empresas que prestam serviços contratam pessoas com deficiência, contudo para Síndrome de Down não existe procura de vagas, conforme foi já mencionado no decorrer desta dissertação. É preciso mudar esse cenário para que não haja uma impressão de falsa adesão

Não se pode deixar de mencionar a importância da educação especial e profissional na inclusão de pessoas com deficiência intelectual, especialmente aqueles com síndrome de Down no mercado de trabalho, tendo em vista o aprimoramento da educação pública e de qualidade para esse público.

Dessa maneira é possível realizar recomendações para o aprimoramento das políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência intelectual, especialmente aquelas com síndrome de Down, no contexto das contratações de prestadores de serviços junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

Existem diversas medidas que podem ser adotadas para incentivar a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual, incluindo aquelas com Síndrome de Down. Aqui estão algumas ações afirmativas de empregabilidade, inclusão e cidadania que podem ser consideradas:

Sensibilização e conscientização: Promover campanhas de conscientização e sensibilização para combater o preconceito e os estereótipos associados às pessoas com deficiência intelectual. Isso pode incluir a divulgação de histórias de sucesso, depoimentos de empregadores que já contrataram pessoas com deficiência intelectual e informações sobre as capacidades e habilidades dessas pessoas.

Incentivos fiscais e subsídios: Estabelecer incentivos fiscais e subsídios para empregadores que contratam pessoas com deficiência intelectual. Essas medidas podem incluir redução de impostos, isenção de encargos trabalhistas ou até mesmo subsídios diretos para cobrir parte dos custos de contratação e treinamento.

Programas de capacitação e qualificação: Desenvolver programas de capacitação e qualificação profissional adaptados às necessidades das pessoas com deficiência intelectual. Esses programas podem fornecer treinamento específico para atividades compatíveis com suas habilidades e oferecer suporte adicional, como orientação profissional e acompanhamento

individualizado.

Parcerias com instituições de ensino: Estabelecer parcerias entre empresas e instituições de ensino, incluindo escolas especiais e organizações voltadas para pessoas com deficiência intelectual. Essas parcerias podem envolver programas de estágio, aprendizagem ou mentoria, permitindo que os estudantes adquiram experiência prática e desenvolvam habilidades relevantes para o mercado de trabalho.

Acessibilidade no ambiente de trabalho: Garantir que o ambiente de trabalho seja acessível e inclusivo para pessoas com deficiência intelectual. Isso pode envolver adaptações físicas, como rampas de acesso e banheiros acessíveis, bem como ajustes razoáveis, como apoio de um mentor ou a disponibilidade de recursos de tecnologia assistiva.

Redes de apoio e suporte: Criar redes de apoio e suporte para empregadores e funcionários, a fim de facilitar a inclusão de pessoas com deficiência intelectual. Essas redes podem fornecer orientação, compartilhamento de boas práticas, troca de experiências e apoio emocional, tanto para os empregadores quanto para os funcionários com deficiência intelectual.

Monitoramento e avaliação: Realizar o monitoramento e a avaliação contínuos das políticas e programas de inclusão no mercado de trabalho para identificar possíveis melhorias e garantir que os objetivos de empregabilidade e cidadania sejam alcançados.

É importante ressaltar que essas ações afirmativas devem ser implementadas em conjunto com a conscientização e o engajamento dos empregadores, colaboradores e da sociedade em geral, para que a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho seja efetiva e sustentável.

Conclui-se, contudo, que as políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência intelectual, especialmente com síndrome de Down são recentes, especialmente no âmbito da justiça obreira goiana é de baixo impacto, mas de importância simbólica e que merece aperfeiçoamentos para permitir uma verdadeira inclusão e a realização de direitos fundamentais das pessoas síndrome de down e de seus familiares.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, J. M. C. de. Política de saúde mental no Brasil: o que está em jogo nas mudanças em curso. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 35, n. 11, p. e00129519, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/KMwv8DrW37NzpmvL4WkHcdC/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jul. 2023.

APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia científica**: um guia para a produção do conhecimento científico. São Paulo: Atlas, 2004.

ARANHA, M. S. F. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. Marília: UNESP, SP. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Ano XI, nº. 21, mar. 2001, p. 160-173. Disponível em: <https://claudialopes.psc.br/wp-content/uploads/2021/08/Paradigmas.pdf> Acesso em: 05 fev. 2023.

ARAÚJO, D. S. ; ALMEIDA, M. Z. C. M. de. Políticas Educacionais: refletindo sobre seus significados. **Educativa**, Goiânia, v. 13, n. 1, p. 97-112, jan./jun. 2010. Disponível em: <https://seer.pucgoias.edu.br/index.php/educativa/article/viewFile/1247/86>. Acesso em: 11 jan. 2023.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2022.

BENEVIDES, C. M. dos S. **O direito fundamental ao trabalho sob a perspectiva da pessoa com deficiência**. Editora Dialética, São Paulo, 2021.

BOLONHINI, R. J. **Portadores de necessidades especiais**: as principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira. São Paulo: Imprensa, Altas, 2010.

BRASIL, Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 17 maio 2022.

BRASIL, Presidência da República. **Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL, Presidência da República. **Decreto n. 914, de 06 de dezembro de 1993**. Institui a Política Nacional para a Integração de Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0914.htm Acesso em: 21 jul. 2023.

BRASIL, Ministério da Educação. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 17 maio 2022.

BRASIL, Presidência da República. **Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei n. 7853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso

em: 21 jul. 2023.

BRASIL, Ministério da Educação. **Referenciais Curriculares Nacionais:** introdução. Educação Profissional de Nível Técnico. Brasília: MEC, Secretaria de Educação Média e Tecnológica, 2000. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/introd.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL, Presidência da República. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004.** Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL, Secretária de Logística e Tecnologia da Informação. **Portaria nº 3, de 7 de maio de 2007.** Institucionaliza o Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico- e-MAG no âmbito do Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática – SISP. Disponível em: https://www.gov.br/governodigital/pt-br/legislacao/portaria3_eMAG.pdf. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL, Presidência da República. **Decreto nº 6.094, de 24 de abril de 2007.** Dispõe sobre a implementação do Plano de Metas Compromisso Todos pela Educação, pela União Federal, em regime de colaboração com Municípios, Distrito Federal e Estados, e a participação das famílias e da comunidade, mediante programas e ações de assistência técnica e financeira, visando a mobilização social pela melhoria da qualidade da educação básica. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6094.htm. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 12. 527, de 18 de novembro de 2011.** Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Diretrizes de Atenção à Pessoa com Síndrome de Down.** Brasília: Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas, 2013. 60 p. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes_atencao_pessoa_sindrome_down.pdf. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiências (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 31 mar. 2023.

BRASIL, Presidência da República. **Lei n.13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 31 mar. 2023.

BRASIL, Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Modelo de Acessibilidade:** eMAG, Acessibilidade Digital, Inclusão Digital. 28 nov. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/acessibilidade-digital/modelo-de-acessibilidade>. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL, Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação. **No dia mundial da Síndrome de Down, MCTI propõe construção de rede nacional de pesquisa para inclusão:** Workshop organizado pelos Institutos Alana e de Psiquiatria da Universidade de São Paulo debateu perspectivas futuras da pesquisa e das políticas para Síndrome de Down. 21 mar. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/noticias/2023/03/no-dia-mundial-da-sindrome-de-down-mcti-propoe-construcao-de-rede-nacional-de-pesquisa-para-inclusao-de-pessoas>. Acesso em: 08 jul. 2023.

BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 14. 624, de 17 de julho de 2023.** Altera a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), para instituir o uso do cordão de fita com desenhos de girassóis para a identificação de pessoas com deficiências ocultas. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14624.htm. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRESSER-PEREIRA, L. C. **O conceito histórico de desenvolvimento econômico.** Textos para discussão, n.157. dez. 2006. São Paulo: FGV. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/1973/TD157.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 21 jul. 2023.

CBN Madrugada - 08/07/2023. [S.I]: Rádio Cbn, 2023. (300 min.), son., color. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=TCwRqgOkiGg>. Acesso em: 21 jul. 2023.

COELHO, C. **A Síndrome de Down.** Psicologia, Porto, Portugal, p. 1-14, 2016. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0963.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2023.

CUNHA, P. R. F.; MENDES, M. F. A. **Educação profissional e tecnológica e educação inclusiva:** um levantamento sobre pesquisa sem deficiência visual. Revista Vivências, Erechim, v. 18, n. 36, p. 87-98, 2022. Disponível em: <http://revistas.uri.br/index.php/vivencias/issue/view/60>. Acesso em: 10 ago. 2023.

DECLARAÇÃO DE SALAMANCA. **Sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais.** 1994. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2023.

FONSECA, R. T. M. da. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.** São Paulo, n. 10, p. 45-54, 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/78834>. Acesso em: 21 jul. 2023.

FREITAS, A. de O. **Atuação do Professor de Apoio à Inclusão e os Indicadores de Ensino Colaborativo em Goiás.** 2013. 123 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Educação, Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Goiás/Câmpus Catalão., Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2013. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/549/o/dissertacao_Adriana.pdf. Acesso em: 10 ago. 2023.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa.** UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica. Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da

SEAD/UFRGS. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Método e técnicas de pesquisa social**. 6 ed.. São Paulo: Atlas, 2008.

GOIÁS, Secretaria de Educação do Estado de. **Documento Curricular para Goiás - DC-GO**. 2018. Disponível em:
http://basenacionalcomum.mec.gov.br/images/implementacao/curriculos_estados/go_curriculo_goiias.pdf. Acesso em: 12 jul. 2023.

GONÇALVES, M. L. B. **Os direitos constitucionais das pessoas com deficiência (PCD) e os principais obstáculos para sua efetivação**. 2018. 88 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Ciências Jurídicas e Sociais, Faculdade de Direito, PPGSD - Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito, Universidade Federal Fluminense (UFF), Niterói, RJ, 2018. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/21587>. Acesso em: 21 jul. 2023.

GUMBOWSKY, Argos *et al.* Educação e desenvolvimento regional: a unesco e as interseções com o desenvolvimento regional. **Interação: Revista de Ensino, Pesquisa e Extensão**, Varginha, MG, v. 22, n. 2, p. 79-93, 28 out. 2020.

GOLDFARB, C. L. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2007.

IMAÑA-ENCINAS, J. **O trabalho científico na metodologia científica**. Brasília: Universidade de Brasília, Departamento de Engenharia Florestal. 2019. 22p. Disponível em:
https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/34368/1/LIVRO_TrabalhoCientificoMetodologia.pdf. Acesso em: 21 jul. 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. 2018. Disponível em:
<https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>. Acesso em: 12 ago. 2023.

JUSTIÇA DO TRABALHO, Tribunal Superior do Trabalho. **Justiça do Trabalho estimula contratação de pessoas com Síndrome de Down**: atos assinados nesta segunda (21) buscam contribuir e incentivar a inserção de pessoas com Down no mercado de trabalho. Disponível em:
<https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-estimula-contrata%C3%A7%C3%A3o-de-pessoas-com-s%C3%ADndrome-de-down>. Acesso em: 21 jul. 2023.

LOBATO, B. C. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de Cotas**. São Carlos: Biblioteca comunitária da UFSCar, 2009.

MAIA, G. L. Revisitando quatro categorias fundamentais: o Estado de Direito, Estado Liberal, Estado Social e Democracia. **Revista do Programa de Pós- Graduação em Direito da UFC**, 2011. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/12168/1/2011_art_glmaia.pdf. Acesso em: 28 nov. 2022.

MANICA, L. E. A prática docente da educação profissional na perspectiva da inclusão. **Revista Ibero americana de Educación**, n.º 55/4. 15 maio 2011. Disponível em:
<https://rieoei.org/historico/deloslectores/4004Manica.pdf> Acesso em: 05 fev. 2023.

MARCHESAN, A.; CARPENEDO, R. F. Capacitismo: entre a designação e a significação da pessoa com deficiência. **Revista Trama**, vol. 17, n. 40, Ano 2021, p. 45-55.

MELLO, A. G. de. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 10, p. 3265–3276, out. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/J959p5hgv5TYZgWbKvspRtF/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jul. 2023.

MORAES, R. Q. de. A evolução histórica do Estado liberal ao Estado democrático de direito e sua relação com o constitucionalismo vigente. **Revista de Informação Legislativa**. Ano 51, nº. 204, out./dez. 2014.

SOUZA, S. F. de.; OLIVEIRA, M. A. M. **Educação Profissional e Inclusiva**. Uma oportunidade para pessoas com deficiência. RJ: Editora Vozes, 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. Resolução aprovada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas em 09 de dezembro de 1975.

PICCOLO, G. M.; MENDES, E. G.. Contribuições a um pensar sociológico sobre a deficiência. **Educação & Sociedade**, v. 34, n. 123, p. 459–475, abr. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/qGCqpQ4xNn3fkNQ48DZrxZj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jul. 2023.

ROGALSKI, S. M. Histórico do surgimento da educação especial. **REI: Revista de Educação do IDEA**, [s. l], v. 5, n. 12, p. 1-13, dez. 2010. Disponível em: https://www.passofundo.ideal.com.br/wp-content/files_mf/eca97c3f3c5bda644479e4c6a858f556168_1.pdf. Acesso em: 21 jul. 2023.

SENA, T. Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - DSM-5, estatísticas e ciências humanas: inflexões sobre normalizações e normatizações. **R. Inter. Interdisc. INTERthesis**, Florianópolis, v.11, n.2, p.96-117, Jul-Dez. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/interthesis/article/view/1807-1384.2014v11n2p96/28101>. Acesso em: 21 jul. 2023.

SCHNEIDER, P. V., *et al.* Trabalho decente para pessoas com deficiência e inclusão no mercado de trabalho. **Perspectivas em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade**. Naviraí, v. 8, n. 18, p. 396-410, 15 dez. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/persdia/article/view/13163/9975>. Acesso em: 21 jul. 2023.

SILVA, A. M. da. **Educação especial e inclusão escolar**: história e fundamentos. Curitiba: Editora IBPEX, 2010.

SOUSA, F. E. de; FREIESLEBEN, M. A educação como fator de desenvolvimento regional. **Revista da FAE**, [S. l.], v. 21, n. 2, p. 163–178, 2018. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/571>. Acesso em: 21 jul. 2023.

SOUZA, E. B. de. **Empregabilidade de pessoas com Síndrome de Down**: a inclusão a partir de uma reflexão sobre a função social da empresa. 2018. 64 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, 2018. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/26472/1/ELIN%20c3%8aS%20BORGES%20DE%20SOUZA%20_Empregabilidade%20de%20Pessoas%20com%20S%20c3%adndrome%20de%20Down_vFinalNUMAC%20v00.pdf. Acesso em: 21 jul. 2023.

TOMAZ, R. V. V. *et al.* Políticas públicas de saúde para deficientes intelectuais no Brasil: uma revisão integrativa. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 1, p. 155–172, jan. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/GzrBtJYrhsDTxLrywRysmVD/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jul. 2023.

VENDRAMIN, C. Repensando mitos contemporâneos: o capacitismo. **Simpósio Internacional Repensando Mitos Contemporâneos**, Campinas, SP, 14 dez. 2019. p. 16-25. Disponível em: <https://www.publionline.iar.unicamp.br/index.php/simpac/article/view/4389>. Acesso em: 21 jul. 2023.

VILAÇA, M. L. C. Pesquisa e ensino: considerações e reflexões. **E-escrita: Revista do Curso de Letras da UNIABEU**, Nilópolis, v. 2, n. 1, p. 59-74, ago. 2010.

ANEXOS:**ANEXO 1: ATO CONJUNTO TST.GP.CPAI Nº 120, de 21 março de 2022****TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
PRESIDÊNCIA****ATO CONJUNTO TST.GP.CPAI Nº 120, DE 21 DE MARÇO DE 2022**

Determina às áreas administrativas do Tribunal Superior do Trabalho a adoção de providências no sentido de fiscalizar o fiel cumprimento das cotas de contratação de pessoas com deficiência, de que trata o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, pelas empresas prestadoras de serviços que atuam no âmbito desta Corte, com ações afirmativas no intuito de incentivar a inclusão no mercado de trabalho também daquelas com Síndrome de Down, nas atividades que lhes sejam compatíveis.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO e o PRESIDENTE DA COMISSÃO PERMANENTE DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela ONU em 1948, e as Convenções da OIT que dispõem sobre a igualdade da humanidade em direitos e liberdades, sem distinção de qualquer espécie, raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição de saúde;

CONSIDERANDO que é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, previsto no art. 3º da Constituição Federal de 1988, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

CONSIDERANDO que a Constituição Federal, em seu art. 5º, caput, estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se a inviolabilidade do direito à igualdade;

CONSIDERANDO a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador com deficiência, na forma do artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal;

CONSIDERANDO os princípios da Administração Pública, estabelecidos no art. 37, caput, da CF/88, assim como o disposto no art. 170, incisos VI e VII, do Texto Constitucional, quanto à ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social;

CONSIDERANDO o teor da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, especialmente, a previsão constante do seu art. 2º, parágrafo único, inciso III, que trata de ações a cargo do Poder Público e de seus órgãos com vistas à promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas com deficiência;

CONSIDERANDO a exigência estabelecida no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, quanto ao preenchimento de parte do quadro de funcionários das empresas com pessoas com deficiência e que, nos termos do art. 10 da [Resolução CNJ nº 401/2021](#), os contratos de terceirização, firmados no âmbito do Poder Judiciário, devem conter cláusula que preveja a comprovação periódica do cumprimento dessa política de empregabilidade;

CONSIDERANDO a ratificação pelo Estado Brasileiro, mediante o Decreto Legislativo nº 186/2008, promulgado pelo Decreto nº 6.949/2009, da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, com equivalência de emenda constitucional, conforme prevê o § 3º do art. 5º da Constituição Federal de 1988;

CONSIDERANDO o Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 13.146, de 6 de junho de 2015; e

CONSIDERANDO o reconhecimento oficial pela Organização das Nações Unidas do Dia Internacional da Síndrome de Down, a ser celebrado em 21 de março de cada ano, e a necessidade de se promover ações afirmativas para garantir reais oportunidades de inserção dessas pessoas no mercado de trabalho;

RESOLVEM

Art. 1º Determinar às áreas administrativas do Tribunal Superior do Trabalho que:

I – observem, quanto aos contratos de terceirização, o disposto no artigo 10 da [Resolução CNJ nº 401/2021](#), com a inserção de cláusulas que prevejam a comprovação periódica do cumprimento da política de empregabilidade, a que alude o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, pelas empresas contratadas;

II – adotem providências imediatas no sentido de fiscalizar o fiel cumprimento das cotas de contratação de pessoas com deficiência, de que trata o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, pelas empresas prestadoras de serviços que atuam nesta Corte; e

III – promovam a reunião e a atualização periódica dos dados estatísticos quanto aos números de colaboradores terceirizados com deficiência em atividade no TST, para fins de acompanhamento.

Art. 2º As áreas administrativas do Tribunal Superior do Trabalho também deverão promover, em parceria com o Núcleo de Acessibilidade e Inclusão - NAI,

instituído pelo [Ato nº 405/GP, de 29 de agosto de 2016](#), estudos destinados à adoção de ações afirmativas de empregabilidade, inclusão e cidadania de pessoas com Síndrome de Down no âmbito do TST, em atividades compatíveis com suas habilidades, por ocasião da contratação e execução de serviços terceirizados, com a possibilidade de serem efetivadas parcerias com entidades voltadas a tais práticas.

Art. 3º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

EMMANOEL PEREIRA

Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

LUIZ JOSÉ DEZENA DA SILVA

Ministro Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão

Este texto não substitui o original publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

ANEXO 2: RECOMENDAÇÃO CSJT nº 24, de 21 março de 2022.

RECOMENDAÇÃO CSJT nº 24, de 21 março de 2022

~~Recomenda aos Tribunais Regionais do Trabalho que promovam medidas de fiscalização das empresas prestadoras de serviços quanto ao fiel cumprimento das cotas de contratação de pessoas com deficiência, de que trata o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, observando-se, nesse universo, a possibilidade de que sejam implementadas ações de incentivo à inserção no mercado de trabalho também das pessoas com Síndrome de Down, nas atividades que lhes sejam compatíveis.~~

Recomenda aos Tribunais Regionais do Trabalho que promovam medidas de fiscalização das empresas prestadoras de serviços quanto ao fiel cumprimento das cotas de contratação de pessoas com deficiência, de que trata o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, observando-se, nesse universo, a possibilidade de que sejam implementadas ações de inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual, abrangidas as pessoas com Síndrome de Down, nas atividades compatíveis com suas habilidades. *(Redação dada pelo Ato n. 182/CSJT.GP.SG, de 18 de novembro de 2022)*

○ PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, a VICE-PRESIDENTE, o CORREGEDOR-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO e o PRESIDENTE DA COMISSÃO PERMANENTE DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela ONU em 1948, e as Convenções da OIT que dispõem sobre a igualdade da humanidade em direitos e liberdades, sem distinção de qualquer espécie, raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição de saúde;

CONSIDERANDO que é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, previsto no art. 3º da Constituição Federal de 1988, a promoção do bem de

todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

CONSIDERANDO que a Constituição Federal, em seu art. 5º, caput, estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se a inviolabilidade do direito à igualdade;

CONSIDERANDO a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador com deficiência, na forma do artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal;

CONSIDERANDO os princípios da Administração Pública, estabelecidos no art. 37, caput, da CF/88, assim como o disposto no art. 170, incisos VI e VII, do Texto Constitucional, quanto à ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social;

CONSIDERANDO que o art. 111-A, inciso II, § 2º, da Constituição Federal estabelece que o Conselho Superior da Justiça do Trabalho constitui órgão central do sistema de gestão administrativa, financeira e orçamentária da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

CONSIDERANDO o teor da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, especialmente, a previsão constante do seu art. 2º, parágrafo único, inciso III, que trata de ações a cargo do Poder Público e de seus órgãos com vistas à promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas com deficiência;

CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 8.112/1990, que define cota obrigatória de 20% (vinte por cento) nos cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência;

CONSIDERANDO a exigência estabelecida no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, quanto ao preenchimento de parte do quadro de funcionários das empresas com pessoas com deficiência e que, nos termos do art. 10 da [Resolução CNJ nº 401/2021](#), os contratos de terceirização, firmados no âmbito do Poder Judiciário, devem conter cláusula que preveja a comprovação periódica do cumprimento dessa política de empregabilidade;

CONSIDERANDO a ratificação pelo Estado Brasileiro, mediante o Decreto Legislativo nº 186/2008, promulgado pelo Decreto nº 6.949/2009, da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, com equivalência de emenda constitucional, conforme prevê o § 3º do art. 5º da Constituição Federal de 1988;

CONSIDERANDO o Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 13.146, de 6 de junho de 2015;

CONSIDERANDO que o art. 9º, inciso XII, do Regimento Interno do Conselho Superior da Justiça do Trabalho estabelece como atribuição do Presidente expedir recomendações voltadas à melhoria da gestão administrativa dos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

CONSIDERANDO o [ATO CONJUNTO TST.GP.CPAI Nº 120, de 21 de março de 2022](#), o qual contou com a participação do Ministro Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão do Tribunal Superior do Trabalho; e

CONSIDERANDO o reconhecimento oficial pela Organização das Nações Unidas do Dia Internacional da Síndrome de Down, a ser celebrado em 21 de março de cada ano, e a necessidade de se promover ações afirmativas para garantir reais oportunidades de inserção dessas pessoas no mercado de trabalho,

RESOLVE

~~Art. 1º Recomendar aos Tribunais Regionais do Trabalho que promovam rigorosa fiscalização das empresas prestadoras de serviços quanto ao fiel cumprimento das cotas de contratação de pessoas com deficiência, de que trata o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, inclusive no que tange à inserção nos contratos de terceirização de cláusulas que prevejam a comprovação periódica do cumprimento dessa política, com incentivo à inclusão no mercado de trabalho também das pessoas com Síndrome de Down, nas atividades que lhes sejam compatíveis, como ação afirmativa de empregabilidade, inclusão e cidadania.~~

Art. 1º Recomendar aos Tribunais Regionais do Trabalho que promovam rigorosa fiscalização das empresas prestadoras de serviços quanto ao fiel cumprimento das cotas de contratação de pessoas com deficiência, de que trata o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, inclusive no que tange à inserção nos contratos de terceirização de cláusulas que prevejam a comprovação periódica do cumprimento dessa política, com incentivo à inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual, abrangidas as pessoas com Síndrome de Down, nas atividades compatíveis com suas habilidades, como ação afirmativa de empregabilidade, inclusão e cidadania. *(Redação dada pelo Ato Ato n. 182/CSJT.GP.SG, de 18 de novembro de 2022)*

Art. 2º Esta Recomendação entra em vigor na data da sua publicação.

Dê-se ciência aos Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Publique-se.

Brasília, 21 de março de 2022.

EMMANOEL PEREIRA
Ministro Presidente do Conselho Superior da
Justiça do Trabalho

DORA MARIA DA COSTA
Ministra Vice-Presidente do Conselho Superior da
Justiça do Trabalho

GUILHERME AUGUSTO CAPUTO BASTOS
Ministro Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho

LUIZ JOSÉ DEZENA DA SILVA
Ministro Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão

ANEXO 3: OFÍCIO ENCAMINHADO AO TRT DE GOIÁS**URGENTE!****ILUSTRÍSSIMO SENHOR DIRETOR GERAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO**

Primeiro andamento provável: Secretaria de Licitações e Contratos

Eu, Maura Alves Santos, brasileira, casada, pedagoga, mestranda no programa de mestrado profissional em desenvolvimento regional da Unialfa, portador da Carteira de Identidade n. 1.607066 SSP/GO e inscrita no CPF sob o n. 35544856168, residente e domiciliada na Rua Itumbiara, qd 148 Cidade Jardim, CEP 74413120, Cel/WhastApp (62) 985045382, com o objetivo de instruir minha pesquisa acadêmica intitulada “POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO GOIANIENSE PARA OS DEFICIENTES COM SÍNDROME DE DOWN”, sob orientação da Prof. Dr. Edson José de Souza Júnior, venho por meio desta, nos termos da Constituição Federal, da Lei n. 9.784/1999 e da Lei n. 12.527/2011 requerer as seguintes informações:

Considerando os termos do ATO CONJUNTO TST.GP.CPAI Nº 120, bem como da RECOMENDAÇÃO CSJT nº 24, ambos de 21 março de 2022, que o primeiro que determina e o segundo que recomenda aos Tribunais Regionais do Trabalho que promovam medidas de fiscalização das empresas prestadoras de serviços quanto ao fiel cumprimento das cotas de contratação de pessoas com deficiência, de que trata o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, observando-se, nesse universo, a possibilidade de que sejam implementadas ações de inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual, abrangidas as pessoas com Síndrome de Down, nas atividades compatíveis com suas habilidades, questiono quais providências foram adotadas por esta respeitável Superintendência Administrativa, para fazer cumprir os atos acima nominados, notadamente para ver implementada ações de inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual, abrangidas as pessoas com Síndrome de Down, nas atividades compatíveis com suas habilidades?

Solicito, ainda, informações sobre a existência das informações de números de empregados das empresas prestadoras de serviços ao TRT da 18ª Regional, bem como o número de empregados com algum tipo de deficiência, e especificamente com síndrome de Down.

Por fim, solicito, relação das empresas, com a respectiva qualificação (endereço, telefone e responsável) para contato, a fim de aprofundar a pesquisa acadêmica, se possível.

Ao teor do exposto, considerando que a Justiça do Trabalho brasileira sempre está à frente do seu tempo, antecipo meus sinceros agradecimentos, e solicito urgência no atendimento da presente demanda, destacando que a presente pesquisa é desenvolvida com o objetivo de demonstrar as dificuldades próprias da inclusão dos deficientes intelectuais, notadamente das pessoas com síndrome de Down, de se incluírem no mercado de trabalho, seja pelas limitações impostas pelas disfuncionalidades da educação inclusiva/profissionalizante, seja pelas limitações do próprio mercado, bem como por questões culturais - barreiras que devem ser suplantadas para conceder dignidade à essas pessoas, sem necessidade de imputações descabidas e impensadas.

Cordialmente,

MAURA ALVES SANTOS
REQUERENTE

ANEXO 4: Despacho do Diretor-geral do TRT da 18ª Região

PROAD 12018/2023. DOC 10
(Juntado por s203157 - JACQUELINE LOPES SEVERINO FERRO em 19/08/2023)



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
DIRETORIA-GERAL



PROAD nº 12018/2023

Cuidam os autos de solicitação pela senhora MAURA ALVES SANTOS, visando que lhe sejam repassados alguns dados para instruir a sua dissertação, no mestrado que está cursando na UNIALFA (doc. 1).

Nesse sentido, a Ouvidoria encaminhou o feito a esta Diretoria-Geral *“...para a prestação de informações e a indicação de subsídios à resposta resolutiva a ser elaborada por esta Ouvidoria à manifestante, no prazo de 5 dias, com base no artigo 10, § 3º, da Resolução Administrativa nº 32/2022 deste Egrégio Tribunal”*.

Impulsionadas, a Divisão de Sustentabilidade, Acessibilidade e Inclusão prestou as informações constantes no doc. 5 e, a Secretaria de Licitações e Contratos, no doc. 8.

Vale destacar, dentre as informações prestadas, a de que *“...conforme Recomendação CSJT nº 24/2023, a partir de julho de 2022 passamos a incluir nas contratações que envolvem terceirização de mão de obra a obrigação para do gestor de fiscalizar as empresas prestadoras de serviços quanto ao fiel cumprimento das cotas de contratação de pessoas com deficiência, inclusive pessoas com Síndrome de Dow, de que trata o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991”* – grifo nosso.

Assim, remeto os autos à Ouvidoria para ciência das informações prestadas e, caso entenda necessário, abrir novo prazo para ouvir os gestores quanto à fiscalização empreendida.

ÁLVARO CELSO BONFIM RESENDE
Diretor-Geral



PROAD 12018/2023. DOC 10. Para verificar a autenticidade desta cópia, acesse o seguinte endereço eletrônico e informe o código 2023.QPNM.BFKK: <https://proad.trt18.jus.br/proad/pages/consultadocumento.xhtml>

ANEXO 5: Despacho da Diretora da Secretaria de Licitações e Contratos do TRT 18ª Região

PROAD 12018/2023, DOC 8
(Juntado por s202490 - MAISA BUENO MACIELADO em 16/06/2023)

P.J.U. - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

Ref.: P.A. PROAD nº 12018/2023



Sr. Diretor-Geral,

Em atenção à solicitação encaminhada a esta Secretaria de Licitações e Contratos, esclarecemos que, conforme Recomendação CSJT nº 24/2023, a partir de julho de 2022 passamos a incluir nas contratações que envolvem terceirização de mão de obra a obrigação para do gestor de fiscalizar as empresas prestadoras de serviços quanto ao fiel cumprimento das cotas de contratação de pessoas com deficiência, inclusive pessoas com Síndrome de Dow, de que trata o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991.

Vale destacar que, nos termos do citado art. 93, a exigência de reserva de vagas para portadores de deficiência aplica-se às empresas com 100 ou mais empregados.

Nesse diapasão os contratos firmados por este Tribunal que possuem a obrigação contratual anteriormente destacada são os seguintes:

-Contrato nº 07/2023 – PLUS TERCEIRIZAÇÃO LTDA., com sede à Rua Marcos Guião, Qd. 38, Lt. 19, Sala 03, Bairro Ilda, Aparecida de Goiânia- GO, CEP: 74.935-770, e-mail: lidiofagundes@gmail.com, telefones: (62) 3277-5285 / (62) 998682220, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 27.072.369/0001-66, doravantedenominada CONTRATADA, neste ato representada por Lidio de Miranda Fagundes Filho;

-Contrato nº 16/2023 – BRASILMED AUDITORIA MÉDICA E SERVIÇOS LTDA, com sede na Avenida das Araucárias, Lotes 1835, 1905, 1955 e 2005, Salas 501,505 e 506, Piso 05, Águas Claras, Brasília-DF, CEP: 71.936-250, emails: natalia.onofre@brasilmed.com.br / diretoria@brasilmed.com.br, telefones: (61) 3574-7615 / (61) 3574-7600, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 00.706.148/0001-46, doravante denominada CONTRATADA, neste ato representada por Mathias de Aguiar Mesquita;

-Contrato nº 27/2023 - GOIÁSFORTE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA LTDA, com sede na Rua de Tambú, nº 300, Quadra 132, Lote 06, Setor Jardim Atlântico, Goiânia/GO, CEP: 74.843-510, e-mail: comercial@grupogoiasforte.com.br, telefone (62) 3280-1060, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 00.283.018/0001-48, neste ato representada por Valéria Gomides Pinto Sampaio.



PROAD 12018/2023, DOC 8. Para verificar a autenticidade desta cópia, acesse o seguinte endereço eletrônico e informe o código 2023 YBKQ TKRR: <https://proad.trt18.jus.br/proad/pages/consultadocumento.xhtml>

P.J.U. - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

Esclarecemos ainda, que os dados informados são os que constam no termo de contrato, portanto, dados públicos, nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados de Pessoais.

Essas são as informações pertinentes, colocamo-nos à disposição para outros esclarecimentos caso necessário.

Maísa Bueno Machado
Diretora da Secretaria de Licitações e Contratos



PROAD 12018/2023 - DOC 8 - Para verificar a autenticidade desta cópia, acesse o seguinte endereço eletrônico e informe o código 2023.YBKQL1KRR: <https://proad.trt18.jus.br/proad/pages/consultadocumento.xhtml>

ANEXO 6 - DESPACHO 015

PROAD 12018/2023. DOC 15.
(Juntado por s101129 - MARIA JOSÉ RIBEIRO E VARGAS em 10/07/2023)



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

DESPACHO

Senhor(a) Diretor(a),

Considerando que houve nova solicitação por parte da interessada, doc 14 - parte final do email, de ordem do (a) Excelentíssimo(a) Desembargador(a) Ouvidor(a), encaminho-lhe a manifestação apresentada pelo(a) Senhor(a) Maura Alves Santos, para a prestação de informações e a indicação de subsídios à resposta resolutiva a ser elaborada por esta Ouvidoria ao(à) manifestante, no prazo de 5 dias, com base no artigo 10, § 3º, da Resolução Administrativa nº 32/2022 deste Egrégio Tribunal.

Manifestante solicitou sigilo: Não

Atenciosamente,



MARIA JOSÉ RIBEIRO E VARGAS

Assinado digitalmente em 10/07/2023 11:15

MARIA JOSÉ RIBEIRO E VARGAS

TÉCNICO JUDICIÁRIO



PROAD 12018/2023. DOC 15. Para verificar a autenticidade desta cópia, acesse o seguinte endereço eletrônico e informe o código 2023.XJJX.SBJJ: <https://proad.trt18.jus.br/proad/pages/consultadocumento.xhtml>

ANEXO 7 - DESPACHO 016

PROAD 12018/2023. DOC 16
(Juntado por s203157 - JACQUELINE LOPES SEVERINO FERRO em 11/07/2023)



**PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
DIRETORIA-GERAL**

ÁLVARO
CELSO
BONFIM
RESENDE
11/07/2023 11:39

PROAD nº 12018/2023

Cuidam os autos, neste momento, de nova solicitação de informações pela senhora MAURA ALVES SANTOS (doc. 14), acerca da contratação de pessoas com Síndrome de Down, para concluir a sua dissertação no mestrado que está cursando na UNIALFA, *in verbis*:

“Como por exemplo se TRT contrata pessoas com síndrome de Down, que tipo de critérios usam (há processo seletivo?); há preferências? A remuneração é a mesma de uma pessoa sem deficiência? Qual o número de pessoas com Down na empresa?
Se não tiverem essas informações ou não possuem em seu quadro de funcionários com Down, poderia me indicar alguma empresa que empregam?”.

Quanto ao primeiro questionamento, registro que, conforme se extrai das informações anteriormente prestadas pela Secretaria de Licitações e Contratos (doc. 8), este Tribunal possui contratos que envolvem terceirização de mão de obra, a qual é selecionada e disponibilizada pela empresa contratada. Assim, em relação a essas contratações a Requerente poderá buscar os esclarecimentos solicitados diretamente junto às empresas terceirizadas, cujos dados de contato lhe foram anteriormente repassados.

Ademais, quanto ao segundo questionamento, este Tribunal só tem conhecimento em relação às empresas por ele contratadas.

Voltando ao primeiro questionamento, remeto os autos à Secretaria de Gestão de Pessoas para prestar os esclarecimentos solicitados em relação aos servidores públicos, devendo encaminhar o feito, com as informações, diretamente à Ouvidoria até o dia 14/07/2023.

ÁLVARO CELSO BONFIM RESENDE
Diretor-Geral



PROAD 12018/2023. DOC 16. Para verificar a autenticidade desta cópia, acesse o seguinte endereço eletrônico e informe o código 2023.WLKZ.NDWY: <https://proad.trt18.jus.br/proad/pages/consultadocumento.xhtml>

ANEXO 8 - DESPACHO 19

PROAD 12018/2023. DOC 19
(Juntado por s202820 - KARINE LUIZA DALL AGNOL em 12/07/2023)



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

 **LUIZ HENRIQUE MAIA**
12/07/2023 16:23

Em atendimento à solicitação encaminhada a esta unidade, esclarecemos que o Tribunal forma seu quadro de servidores e magistrados por meio de concurso público, de caráter classificatório e eliminatório, com vagas destinadas exclusivamente à candidatos com deficiência, nas quais se enquadram as pessoas com Síndrome de Down.

Não há preferências para o preenchimento das vagas exclusivas para candidatos com deficiência, para as quais será convocado o candidato com deficiência classificado até que ocorra o esgotamento da listagem respectiva.

Não há distinção de remuneração entre servidores e magistrados em razão de deficiência.

Não há em nosso quadro atual pessoas com Síndrome de Down.

Luiz Henrique Maia
Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas em substituição



PROAD 12018/2023. DOC 19. Para verificar a autenticidade desta cópia,
acesse o seguinte endereço eletrônico e informe o código 2023.BDZQ.NWVF:
<https://proad.trt18.jus.br/proad/pages/consultadocumento.xhtml>

ANEXO 9 - LEI Nº 14.624, DE 17 DE JULHO DE 2023

**PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
CASA CIVIL
SECRETARIA ESPECIAL PARA ASSUNTOS
JURÍDICOS**

LEI Nº 14.624, DE 17 DE JULHO DE 2023

ALTERA A LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015 (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA), PARA INSTITUIR O USO DO CORDÃO DE FITA COM DESENHOS DE GIRASSÓIS PARA A IDENTIFICAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS OCULTAS.

O VICE-PRESIDENTE DA REPÚBLICA, NO EXERCÍCIO DO CARGO DE PRESIDENTE DA REPÚBLICA FAÇO SABER QUE O CONGRESSO NACIONAL DECRETA E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI:

ART. 1º A LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015 (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA), PASSA A VIGORAR ACRESCEDA DO SEGUINTE ART. 2º-A:

“ART. 2º-A. É INSTITUÍDO O CORDÃO DE FITA COM DESENHOS DE GIRASSÓIS COMO SÍMBOLO NACIONAL DE IDENTIFICAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS OCULTAS.

§ 1º O USO DO SÍMBOLO DE QUE TRATA O CAPUT DESTE ARTIGO É OPCIONAL, E SUA AUSÊNCIA NÃO PREJUDICA O EXERCÍCIO DE DIREITOS E GARANTIAS PREVISTOS EM LEI.

§ 2º A UTILIZAÇÃO DO SÍMBOLO DE QUE TRATA O CAPUT DESTE ARTIGO NÃO DISPENSA A APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTO COMPROBATÓRIO DA DEFICIÊNCIA, CASO SEJA SOLICITADO PELO ATENDENTE OU PELA AUTORIDADE COMPETENTE.”

ART. 2º ESTA LEI ENTRA EM VIGOR NA DATA DE SUA PUBLICAÇÃO.

BRASÍLIA, 17 DE JULHO DE 2023; 202º DA INDEPENDÊNCIA E 135º DA REPÚBLICA.

**GERALDO JOSÉ RODRIGUES ALCKMIN FILHO
SÍLVIO LUIZ DE ALMEIDA**

ESTE TEXTO NÃO SUBSTITUI O PUBLICADO NO DOU DE 17.7.2023 - EDIÇÃO EXTRA.

FONTE: [HTTPS://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL_03/ ATO2023-2026/2023/LEI/L14624.HTM](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ATO2023-2026/2023/LEI/L14624.HTM)

ANEXO 10 Resposta do TRT 18ª Região

Enviado do Email para Windows

De: Ouvidoria TRT18

Enviado: segunda-feira, 10 de julho de 2023 11:25

Para: maura.deus@hotmail.com

Assunto: Resposta da Ouvidoria

Prezada Maura Alves Santos, bom dia.

Acuso o recebimento de complementação de informações e informo-lhe que a mesma foi juntada no PROAD 12018/2023 e encaminhada para Diretoria-Geral para conhecimento e complementação de resposta.

Assim, tão logo tenhamos a resposta faremos contato com Vossa Senhoria.

No mais, estaremos à disposição pelos canais indicados no rodapé.

Atenciosamente



E-mail: ouvidoria@trt18.jus.br

Telefone e/ou WhatsApp: (62) 3222.5680

Ligação gratuita: 0800-644-0018

Balcão Virtual: <https://trt18-jus-br.zoom.us/j/87485544592> pwd=RkxtaWJkYUJGN0QwTWZ1N1VUeHNQZz09

Formulário eletrônico: <http://www.trt18.jus.br/portal/ouvidoria/>

ANEXO 11 - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO SECRETARIA-GERAL DE GOVERNANÇA E GESTÃO ESTRATÉGICA DIVISÃO DE SUSTENTABILIDADE, ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO

PLANO DE AÇÃO							
						Versão 1.0	
Identificação							
Nome do plano	Plano de Ação de Acessibilidade					nº PA - Sisdoc	21655/2015
Responsável ou Gerente	Lara Cristina Nercessian de Barros						
Supervisor	Robnaldo José Santos Alves						
Data de início	09/01/2023	Estimativa de término			20/12/2023		
Equipe	Lara Cristina Nercessian de Barros (Gerente) Natasha Memoria Rocha Crebilon de Araújo Rocha Filho						
Alinhamento estratégico	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade						
Data de elaboração do Plano de Ação:	12/12/2022	Percentual de execução do Plano de Ação (estimado)			%		
Quadro das ações							
Para que O que	Promover a acessibilidade no âmbito do Tribunal, de forma a atender a Agenda 2030 da ONU, em especial o ODS 16: Paz, Justiça e Instituições Eficazes; e o ODS 10 - subitem 10.2: Empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.		Riscos		Falta de engajamento da Alta Administração; Falta de engajamento do corpo funcional; Orçamento insuficiente para realização das ações		
			Custo / Investimento total		A estimar		
	Como	Servidor/Unidade responsável pela execução da tarefa	Início	Término	Custo/ Investimen to	Status	Observações
Levantar estudo sobre viabilidade de recurso de sonorização nos elevadores do Complexo Trabalhista de Goiânia	- Levantar possibilidade técnica e custos para instalação de sonorização nos elevadores do Complexo Trabalhista de Goiânia; - Submeter à Presidência, para deliberação.	SMPROJ	09/01/2023	Dezembro 2023	A estimar	Em andamento	Alguns elevadores já possuem sistema de sonorização: os 3 elevadores do Bloco de Apoio (Bloco 2) e os 2 elevadores privativos dos Desembargadores
Promover estudo para melhoria da acessibilidade no Auditório Goyazes	- Levantar possibilidade de melhorias de acessibilidade nas instalações do Auditório Goyazes.	SMPROJ	09/01/2023	Julho 2023	A estimar	Concluída	
Promover estudo para a melhoria da acessibilidade no Foro de Anápolis	- Instalar um segundo elevador na unidade	SMPROJ/ DG	09/01/2023	20/12/2023	A estimar	Em andamento	Foi apresentada proposta à Administração e será submetida ao CSJT.
Implementar, gradativamente, as adequações arquitetônicas necessárias, conforme as normas técnicas de acessibilidade	- Levantar as prioridades de adequação, conforme planilha de desembolso elaborada pela Divisão de Engenharia Civil	SMPROJ/ DG	09/01/2023	20/12/2023	Em torno de R\$ 330.000,00	Em andamento	Promover o acesso autônomo e seguro das pessoas com deficiência às instalações e aos serviços do Tribunal
Capacitar de forma gradual servidores da SGPE/Divisão de Saúde para o pleno atendimento de PCD	- Incluir no PAC da Escola Judicial capacitação para atendimento de PCDs aos servidores da SGPE/ Saúde; - Capacitar, em libras, servidores das áreas da SGPE, priorizando aquelas que prestam atendimento ao público.	SGPE/ Saúde/ Escola Judicial	09/01/2023	20/12/2023	A estimar	Em andamento	Três servidores da Divisão de Saúde realizaram o curso "A CIF e seu modelo biopsicossocial - experiências técnicas e práticas – CIF (PRESENCIAL)" em fevereiro de 2023. É necessário capacitar os demais, pois o curso solicitado e autorizado em 2022 para o restante da equipe foi cancelado por falta de quórum.
Realizar, ao menos, uma capacitação na temática de acessibilidade ao ano, para o público em geral	- Promover capacitação sobre a temática da Acessibilidade a magistrados(as) e servidores(as), seja por meio da plataforma EAD, no formato híbrido ou presencialmente.	DSAI/ Escola Judicial	09/01/2023	20/12/2023	A estimar	Nova	Curso EAD.
Realizar ação de sensibilização sobre o tema no âmbito do Tribunal	- Promover, ao menos, um evento sobre a temática ao ano, de forma a sensibilizar público interno e externo	DSAI/ Escola Judicial	20/02/2023	10/11/2023	A estimar	Nova	A Ação será debatida pelo grupo de Whatsapp do Subcomitê
Levantar possibilidades para o aprimoramento do cadastro das pessoas com deficiência	- Levantar possibilidades de aprimoramento do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas - SIGEP (sistema nacional), coordenado pelo TRT2	SGPE	09/01/2023	20/12/2023	Sem custos	Em andamento	SGPe se comprometeu a levantar as principais necessidades de melhoria para solicitação ao TRT2.
Coilher demandas das pessoas com deficiência que atuam no Tribunal (magistrados, servidores, terceirizados)	Consultar e ouvir as demandas das pessoas com deficiência do público interno.	SGPE/Saúde/DSAI	20/02/2023	20/12/2023	Sem custos	Nova	Será incluído em formulário "Fale com a SGPE".
Realizar estudo para implementar audiodescrição nos eventos e sessões de julgamento	- Levantar as ações já realizadas nessa área, bem como identificar boas práticas e tecnologias disponíveis	Comunicação/ STIC	09/01/2023	20/12/2023	Sem custos	Nova	
Priorizar a utilização do Google Meet nas reuniões e eventos internos e externos no âmbito do Tribunal, divulgando o recurso de legendamento instantâneo	- Divulgar o recurso nativo de legendamento instantâneo em português do Google Meet (recurso que não existe na plataforma Zoom)	DSAI/ Escola Judicial	09/01/2023	20/12/2023	Sem custos	Continua	Solicitar à Comunicação matéria para divulgar essa ferramenta.
Dar continuidade ao projeto de audiodescrição no programa de TV do TRT-18 (Hora Extra)	Monitorar e renovar, quando for o caso, a contratação do serviço	Comunicação/ STIC	09/01/2023	20/12/2023	Em torno de R\$ 16.500/ ano	Continua	