



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

ASLAN RODRIGUES SANTOS

**A INCLUSÃO DOS PORTADORES DE SÍNDROME DE DOWN NO
MERCADO DE TRABALHO DO MUNICÍPIO DE
CAMPINA GRANDE – PB**

**CAMPINA GRANDE
2011**

ASLAN RODRIGUES SANTOS

**A INCLUSÃO DOS PORTADORES DE SÍNDROME DE DOWN NO
MERCADO DE TRABALHO DO MUNICÍPIO DE
CAMPINA GRANDE – PB**

Trabalho Acadêmico Orientado – TAO –
apresentado à Banca Examinadora do Curso
de Direito da Universidade Estadual da
Paraíba, em cumprimento à exigência para
obtenção do título de Bacharel em Ciências
Jurídicas, orientado pela Prof^a Dr^a Flávia de
Paiva Medeiros de Oliveira.

**CAMPINA GRANDE
2011**

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

S237i Santos, Aslan Rodrigues.
A inclusão dos portadores de Síndrome de Down no mercado de trabalho do município de Campina Grande/PB [manuscrito] / Aslan Rodrigues Santos. – 2011.
43 f. : il.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2011.

“Orientação: Prof. Esp. Flávia de Paiva Medeiros de Oliveira, Departamento de Direito”.

1. Inclusão Social. 2. Pessoas com necessidades especiais.
3. Direito Constitucional. I. Título.

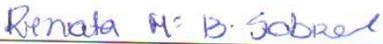
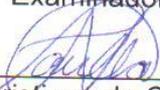
21. ed. CDD 302.14

ASLAN RODRIGUES SANTOS

**A INCLUSÃO DOS PORTADORES DE SÍNDROME DE DOWN NO
MERCADO DE TRABALHO DO MUNICÍPIO DE
CAMPINA GRANDE/PB**

Aprovado em: 06 de abril de 2011.

BANCA EXAMINADORA:

 Profª Drª Flávia de Paiva Medeiros de Oliveira / UEPB Orientadora	NOTA
 Prof. Esp. Renata Maria Brasileiro Sobral / UEPB Examinadora	NOTA
 Profª Drª Paula Christiane da Costa Newton / UEPB Examinadora	NOTA

DEDICATÓRIA

A Deus, à minha Mãe e ao
meu Pai, minha Santíssima
Trindade.

AGRADECIMENTOS

Ao meu pai, Sebastião Rodrigues da Silva, que honra com admirável precisão o significado da palavra PAI. De todas as almas concebidas por Deus, somente a de meu pai, nesta qualidade, tornaria possível a passagem de minha alma nesta terra.

A minha mãe, Sônia Maria Santos Rodrigues, que, com sua intensidade e amor à flor da pele, me conduz pelos caminhos mais seguros e que, através de suas orações diárias, não se cansa de pedir a Deus o que Ele já faz ininterruptamente: me proteger.

Aos meus irmãos, Andreza, Adlei e Andrêina, companheiros de vida e de história, extensão de meus pais, que me acompanham e me mantêm de pé.

Aos meus avós, maternos e paternos, que me emanam força e luz, uns da terra, outros do céu.

A minha tia, Maria Rodrigues Sampaio, que me cobriu com seu manto protetor, afugentando meus medos e fazendo as vezes de meus pais, já que alguns muitos quilômetros nos separavam.

A todos os meus parentes, que coadjuvaram a minha estadia em uma cidade, para mim, pouco conhecida.

À cidade de Campina Grande, que me acolheu maternalmente e que me ensinou a viver, preenchendo minha jornada com intensas sensações, contrariando, portanto, os que supõem serem tediosos os seus dias.

Aos meus amigos, com quem dividi momentos inesquecíveis; que mergulharam comigo, de mãos dadas, no mar da vida, mantendo firmes minhas mãos em suas mãos quando a correnteza me era mais forte; dando-me ar, quando me faltava o fôlego. Ainda que por motivos quaisquer alguns não estejam tão próximos, todos se fazem presentes e reconhecidamente coroados em meu coração.

A minha colega de turma, amiga, companheira, “pareceira” e anjo da guarda, Dulcinéia Sales de Oliveira, esse ser humano único e indispensável, com quem dividi sorrisos e goiabas arrancadas dos pés espalhados pela faculdade.

A Deus, acima de tudo e de todos, por cada grato segundo, pelo sopro da vida, pelas bênçãos derramadas e, até mesmo, pela falta de palavras, que sequer existem, para comunicarem o profundo agradecimento por tudo o que Ele me concedeu e, desde já, pelo que há de me conceder.

O trabalho dignifica o homem.

(Max Weber)

RESUMO

O presente trabalho monográfico tem como objetivo principal analisar a participação de pessoas com necessidades especiais, portadoras de Síndrome de Down, no mercado de trabalho de Campina Grande, a fim de auferir se o mandamento constitucional de inclusão na sociedade das pessoas portadoras de deficiência é efetivamente cumprido no âmbito laboral nessa cidade. Para tanto, inicialmente foi elaborada uma pesquisa bibliográfica acerca das normas constitucionais e infraconstitucionais que garantem a essas pessoas o seu ingresso no mercado de trabalho, em especial com o estudo do Decreto n.º 3.298/99, que veio a ingressar no ordenamento nacional com o intuito de estipular normas que visem à integração da pessoa portadora de deficiência. Em seguida, foi feito um estudo sobre o portador de Síndrome de Down e as especificidades dessa doença, em que se verificou que apesar de suas dificuldades, este é capaz de exercer várias atividades como profissional. Posteriormente, foi realizada pesquisa de campo em que foi observado que nenhuma indústria ou estabelecimento comercial em Campina Grande tem em seu quadro de trabalhadores portadores da síndrome aludida, o que demonstra a total falta de consciência social para a problemática apresentada e a ineficiência da fiscalização estatal para que os mínimos legais de inserção de deficientes sejam cumpridos e as escassas políticas públicas voltadas para a temática apresentada.

Palavras - chave: Pessoas portadoras de síndrome de Down. Mercado de trabalho em Campina Grande. Decreto nº 3.298/99.

ABSTRACT

This research aimed to analyze the participation of people with special needs, whom has the Down syndrome, in the labor market of Campina Grande, trying to check if the constitutional rules about the inclusion in our society of disabled persons is really realized in this city in the labor market. For this, initially was realized a bibliographic research on the constitutional rules and the others legal rules that guarantee for those people the participation, with focus on the study about the Decree nº 3.298/99, which was created to establish legal rules about the integration of disabled persons. After that, was done a research about the persons who have the Down syndrome and the specificities of this disease, what showed despite their difficulties, they are capable of realize many activities as professionals. Then, after was realized a research that was observed any industry or commercial companies in Campina Grande have in their staff of workers someone who has the down syndrome, what shows the general miss of the society for this problem, the inefficiency of the government inspection about the legal minimum of the participation of the disabled people and the few public policies about the subject.

Key – words: People with the Down syndrome. Labor market in Campina Grande. Decree nº 3.298/99.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Portadores de necessidades especiais nas indústrias – Campina Grande/PB – 2010	31
GRÁFICO 2 - Portadores de Síndrome de Down nas indústrias – Campina Grande/PB – 2010	33

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Portadores de necessidades especiais nas indústrias – Campina Grande/PB – 2010	32
TABELA 2 - Portadores de necessidades especiais nas indústrias – Campina Grande/PB – 2007/2008/2009	32

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
1 PRINCÍPIO DA IGUALDADE	
1.1 IGUALDADE FORMAL OU SUBSTANCIAL	19
1.2 IGUALDADE MATERIAL OU REAL	21
1.3 AÇÕES AFIRMATIVAS	22
2 O PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS: O DOWN	
2.1 SÍNDROME DE DOWN	24
2.2 IMPROPRIEDADE DO ENQUADRAMENTO DOS PORTADORES DE DOWN AO CONCEITO DE DOENTES OU ENFERMOS	25
2.3 ADEQUAÇÃO DO CONCEITO DE PORTADORES DE SÍNDROME DE DOWN AO CONCEITO DE DEFICIENTES	25
3 EXPOSIÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS.....	37
APÊNDICE	40

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por objetivo analisar a efetiva inclusão dos portadores de Síndrome de Down no mercado de trabalho do Município de Campina Grande – PB, tomando como base o princípio que proíbe a discriminação do trabalhador portador de deficiência como instrumento constitucional para a efetivação de sua cidadania.

Os princípios constitucionais de igualdade material e formal, previstos, respectivamente, nos arts. 3º, III, e 5º, *caput*, ambos da Constituição Federal, bem como a Cidadania, fundamento da República Federativa do Brasil, preceituada no art. 1º, II, da Carta Magna, fundamentam o princípio constitucional insculpido no art. 7º, da CF, qual seja, a “*proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência*”.

O princípio da igualdade formal não permite a feitura de diferenças injustificadas entre os indivíduos, afirma, portanto, que “*todos são iguais perante a lei*”. O princípio da igualdade material (substancial ou real), que ensina que se deve tratar desigualmente os desiguais com o objetivo de alcançar um maior índice de igualdade entre os indivíduos, vê seus ensinamentos concretizados no que preceitua o dispositivo constitucional em estudo (art. 7º, da CF), que proíbe o tratamento discriminatório com relação ao portador de deficiência no que diz respeito a critérios salariais e de acesso ao mercado de trabalho.

Há, contudo, a possibilidade de se estabelecer um tratamento diferenciado, mas justificado, sem que se caracterize a ocorrência de tratamento discriminatório. O art. 3º, da CF, enumera os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, que em seu inciso III, prescreve: “*erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais*”. Tal dispositivo interpretado conjuntamente com o art. 5º, *caput*, da CF, autoriza a feitura de medidas desigualadoras, mas que têm por finalidade buscar a igualdade real.

O princípio da igualdade material antecede constitucionalmente o princípio da igualdade formal. Tal fato tem uma relevante consequência prática, uma vez que o Poder Público deverá sempre buscar alcançar a igualdade real entre os

indivíduos, podendo adotar medidas desigualadoras, como dito, que constituirão as denominadas medidas de ação positiva ou afirmativa. Noutros termos, quando a própria Constituição, no art. 3º, III, admite a possibilidade de tratar de forma desigual determinada categoria de pessoas, o faz com vistas a garantir a realização de princípios maiores, quais sejam, o princípio da cidadania (art. 1º, II, da CF/88) e o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88).

Tais medidas, em regra adotadas pelo Poder Público, não são discriminatórias, pois não têm o condão de violar a dignidade da pessoa humana, fundamento da Carta Magna (art. 1º, III, da CF), mas sim concretizá-lo. Para tanto, são estabelecidas medidas que buscam alcançar a igualdade real entre os indivíduos. Ainda que tais medidas aparentem ser discriminatórias, são, na verdade, promotoras da instauração efetiva da igualdade entre os desfavorecidos.

Nesse contexto, o art. 7º, XXXI, da atual Constituição, está inserido, prescrevendo a proibição de se dispensar ao trabalhador deficiente tratamento discriminatório, principalmente, no que diz respeito ao pagamento de salários e critérios de admissão, consagrando, assim, o princípio que veda a discriminação do trabalhador portador de deficiência. Desta forma, está-se garantindo a efetiva inclusão laboral do portador de necessidades especiais, o que vem a corroborar com os fundamentos elencados na Constituição Federal, quais sejam, a promoção da cidadania e da dignidade da pessoa humana.

A regra jurídica tradicional no direito atual é a de que todo ser humano que nasce com vida é considerado pessoa. No entanto, nem sempre foi assim. Observa-se que o Direito Romano, antecedente mais remoto do atual Direito Civil, não tratava determinados seres humanos como sendo pessoas. Esses seres humanos aos quais o Direito Romano conferia um tratamento diferenciado se caracterizam como coisas, ou seja, como objeto do direito, razão pela qual não se lhe permitia o exercício de nenhum direito. Isso acontecia com o escravo e com o ser disforme que, em Roma, costumava ser chamado de monstro ou prodígio. Os deficientes, no âmbito do Direito Romano, não podiam ser sujeito de direitos, porque eram monstros. Figuravam, portanto, apenas na categoria de objeto do direito, isto é, como entes sobre os quais se exerciam direitos. (JÚNIOR, 1980, p. 48).

Embora atualmente não mais se conceba a pessoa deficiente como monstro ou prodígio, costuma-se, socialmente, dispensar-lhe um tratamento que a assemelha à pessoa incapaz, àquela que não possui capacidade de ter uma vida normal. Esse tratamento social, comumente dispensado à pessoa deficiente, não encontra amparo no Direito, que parte do pressuposto de que essas pessoas, como todas as demais, devem ser tratadas como cidadãs, de maneira que, quando a lei as trata de maneira diferenciada, o faz para alcançar a finalidade maior de garantir a concretização da sua dignidade.

A realidade, contudo, desenha o que a sociedade pensa acerca da inserção dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. Os deficientes são rechaçados, empurrados pela ignorância popular, que desconhecem a capacidade que os mesmos possuem para ocuparem vagas no mercado de trabalho. Ademais, não há, ao menos em razoável quantidade, postos de trabalho adequados para tais pessoas.

Neste mesmo contexto estão inseridos os portadores de Síndrome de Down, que, por causa de suas particularidades, são taxados como incapazes para o desempenho de atividades laborais. O preconceito e a ignorância, presentes em grande parte da população, fazem com que as pessoas não entendam que o portador de Down também é capaz de desempenhar quaisquer atividades. Assim como todo ser humano, o Down possui limitações. Entretanto, elas não são o bastante para impedir que ele vivencie normalmente seu dia-a-dia.

A síndrome de Down é um evento genético natural e universal, estando presente em todas as raças e classes sociais. Não é uma doença e, portanto, as pessoas com síndrome de Down não são doentes. Todavia, a pessoa com Síndrome de Down apresenta uma aparência física peculiar e pode ter uma habilidade cognitiva abaixo da média, geralmente variando de retardo mental leve a moderado.

Os portadores de Down possuem características que, embora não os impossibilitem de desempenhar atividades laborais, são consideradas anormais frente ao padrão comum do ser humano: possuem maior risco de sofrerem defeitos cardíacos congênitos e disfunções da glândula tireóide (comprometimento fisiológico); habilidade cognitiva abaixo da média

(comprometimento psicológico); e língua protusa, pescoço e dedos curtos (comprometimento anatômico), dentre outras.

Com o objetivo de sanar essa realidade social discriminatória, o Governo Federal editou, em 20 de dezembro de 1999, o Decreto nº 3298, que estabelece normas de proteção à pessoa portadora de necessidades especiais. Pretendeu-se disciplinar regras capazes de permitirem uma diminuição das barreiras que obstaculizam a inserção das pessoas deficientes (art. 1º), criando, portanto, regras diferenciadas no que concerne à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à educação pública, à habilitação, à cultura, ao amparo, à infância e à maternidade (art. 2º, do Decreto 3298/99). Tal decreto constitui uma medida e ação positiva, uma vez que, através de certas diferenciações, almeja-se a igualdade real entre os indivíduos.

Em primeiro plano, a presente pesquisa tem a finalidade de comprovar que os portadores de Síndrome de Down estão incluídos no conceito de Pessoa Portadora de Deficiência, gozando da proteção normatizada por este Decreto. No que toca diretamente ao objeto da presente pesquisa, o citado Decreto dedica o Capítulo intitulado como “*Da equiparação de oportunidades*” e a seção nomeada como “*Acesso ao trabalho*” a disciplinar as regras de inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho. Para tanto, estabelece tratamentos diferenciados no que concerne à sua inserção laboral, a fim de garantir que esta se concretize de maneira efetiva.

A atualidade e importância da presente pesquisa se justificam pelo fato de que, constitucionalmente, dispensa-se à pessoa portadora de deficiência determinados privilégios na hora de ingressar no mercado de trabalho, seja ele público ou privado. No âmbito da Administração Pública, por imposição constitucional, contida no art. 37, VIII, reserva-se ao portador de deficiência um determinado percentual de cargos e empregos públicos quando da realização de concursos públicos. No que concerne à iniciativa privada, o art. 7º, XXXI, proíbe qualquer discriminação relativa a critérios salariais e de admissão do portador de deficiência.

Como medida de ação positiva, cabe destacar os artigos 35 e 36 do citado Decreto. O primeiro cria modalidades especiais destinadas ao ingresso no

mercado de trabalho do portador de necessidades especiais. O segundo impõe às empresas com mais de 100 (cem) empregados a obrigação de contratar de 2 (dois) a 5% (cinco por cento) do seu número de empregados entre portadores de deficiência.

Destarte, visualiza-se que, em uma primeira análise, as regras constantes no Decreto nº 3298/99 não constituem medida discriminatória, visto que têm por finalidade estabelecer medidas diferenciadas para a inserção social dos portadores de deficiência, constituindo-se, assim, como medidas de ação positiva cuja meta última é alcançar a igualdade material (substancial ou real) dessas pessoas e o seu efetivo ingresso no mercado de trabalho, o que permitirá o exercício de sua cidadania.

Cabe-nos analisar o grau de efetividade do disposto no art. 7º, XXXI, da Constituição brasileira, que consagra a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Limitando-nos, contudo, aos portadores de Síndrome de Down do município de Campina Grande-PB.

Ademais, pretende-se verificar se as empresas com 100 (cem) ou mais trabalhadores possuem no seu quadro de funcionários portadores de Síndrome de Down e, caso tenham, se cumpriram os percentuais dispostos no art. 36, do Decreto nº 3298/99, no período compreendido entre 01.01.2007 a 31.12.2010. Apurar-se-á, outrossim, qual(is) da(s) forma(s) de inserção laboral prevista no art. 35, do Decreto nº 3298/99 foi mais utilizada no Município de Campina Grande-PB no período de 01.01.2007 a 31.12.2010; averiguar-se-á o grau de instrução dos portadores de Síndrome de Down que estão sendo admitidos dentro dos percentuais destinados aos deficientes; verificar-se-á se as funções desempenhadas pelo portador de Síndrome de Down são compatíveis com seu grau de instrução.

Em última análise, o que se pretende é analisar se no município de Campina Grande a inserção laboral do portador de Síndrome de Down é uma realidade ou apenas se converteu em letra morta. Em outras palavras, é importante indagar se as regras consubstanciadas no citado Decreto estão sendo cumpridas e, em caso positivo, de que modo estão sendo cumpridas. Desta feita, tornar-se-á possível estabelecer um contraponto entre as disposições legais e a

realidade da cidade em estudo no tocante ao tratamento dispensado à pessoa portadora de Síndrome de Down que trabalha e que pretende ingressar no mercado de trabalho.

A pesquisa foi realizada junto a 12 (doze) indústrias do município de Campina Grande, ocorrendo nos meses de outubro a dezembro de 2010. Foi solicitado que tais estabelecimentos respondessem a um questionário composto por perguntas de cunho objetivo, afim de que se obtivesse o número de empregados portadores de necessidades especiais admitidos nos quadros destas indústrias nos anos de 2007 a 2010; e quantos destes eram portadores de Síndrome de Down. O aludido questionário consta em completo no apêndice do presente trabalho monográfico.

Utilizou-se o método de procedimento correlacional. Através dele, procurou-se verificar se as empresas com mais de 100 (cem) trabalhadores do Município de Campina Grande-PB admitem Portadores de Síndrome de Down dentro dos percentuais obrigatórios para a contratação de pessoas com deficiência, fixados no art. 36, do Decreto nº 3.298/99.

O método correlacional foi utilizado com vistas a coletar dados a fim de determinar se, e até que grau, existe uma relação entre o número de portadores de Síndrome de Down contratados em empresas campinenses e o percentual fixado pelo Decreto em comento.

Utilizando-se, assim, da técnica de observação direta intensiva, através de entrevistas feitas aos contratantes, nas quais foram feitas perguntas que, ao serem respondidas, revelam a forma de contratação, o grau de instrução e a compatibilidade, ou não, entre o nível de escolaridade do portador com a função que desempenha. Valendo-nos, obviamente, da existência de algum portador de Síndrome de Down contratado pela empresa.

Para isso, fez-se um levantamento junto à Federação das Indústrias do Estado da Paraíba (FIEP), que disponibilizou uma relação contendo os nomes de todas as indústrias existentes no município de Campina Grande. Em seguida, constatou-se a existência de 24 (vinte e quatro) indústrias com mais de 100 (cem) funcionários, tendo sido escolhidas, aleatoriamente, 12 (doze) destas.

Feito este levantamento, tais empresas foram procuradas a fim de verificar, através de análise nos seus bancos de dados, se elas cumprem os índices previstos no art. 36, do Decreto 3.298/99 no período de 01.01.07 a 31.12.2010; e quantos portadores de Síndrome de Down foram admitidos dentro desse percentual.

Também utilizando o método correlacional, procurou-se apurar qual, dentre as medidas enumeradas no art. 35 do Decreto nº 3.298/99, foi a mais utilizada para inserir o portador de Síndrome de Down no mercado de trabalho no Município de Campina Grande-PB, bem como verificar seu grau de instrução e se as funções que exercem são compatíveis com o seu grau de escolaridade.

1 PRINCÍPIO DA IGUALDADE

1.1 IGUALDADE FORMAL OU SUBSTANCIAL

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (art. 5º, *caput*). Consoante ensinamento de Bernardo Ribeiro de Moraes (1994, p. 112), “*O direito que a Constituição assegura são os mesmos para todas as pessoas, não havendo, para a lei, grandes ou pequenos, ricos ou pobres, fortes ou fracos. O direito nivela a todos*”. Esta é a igualdade formal. É a pura identidade de direitos e deveres concedidos aos membros da coletividade através de textos legais.

O princípio da igualdade formal é uma conquista civilizatória da Revolução Burguesa. Tal princípio nasceu e floresceu como base de sustentação e ascensão do Estado Liberal Burguês.

Tomando como pressuposto que a lei não deve discriminar, a igualdade formal assegura o princípio da isonomia, vedando ao Estado o tratamento discriminatório negativo, proibindo atos administrativos, judiciais ou expedientes normativos do poder público que visem suprir as liberalidades públicas fundamentais do indivíduo mediante a raça, a religião ou a classe social. Assim sendo, a lei e o seu aplicador devem ter uma neutralidade estatal em relação ao destinatário da norma jurídica.

Esta clássica concepção de igualdade jurídica, genérica e abstrata, que atribuiu valor igual a todos, desde o século XVIII, estendeu-se pelo século XIX e grande parte do século XX. Nas últimas décadas, a noção de igualdade jurídica se tornou puramente formal, assente no princípio geral da igualdade perante a lei, constatou-se que a igualdade de direitos não era, por si só, suficiente para tornar acessíveis a quem era socialmente desfavorecido frente às oportunidades de que gozavam os indivíduos socialmente privilegiados. Importaria, pois, colocar os primeiros ao mesmo nível de partida. Em vez de igualdade de oportunidade, importava falar em igualdade de condição.

No Direito estrangeiro faz-se distinção entre o princípio da igualdade *perante* a lei e o da igualdade *na* lei. Aquele corresponde à obrigação de aplicar as normas jurídicas gerais aos casos concretos, na conformidade com o que estabelecem, mesmo se delas resultar uma discriminação; enquanto a igualdade *na* lei exige que, nas normas jurídicas, não haja distinções que não sejam autorizadas pela própria constituição.

Porém, há muito a doutrina e a jurisprudência brasileiras já firmaram a orientação de que a igualdade perante a lei tem o sentido que, no exterior, se dá à expressão igualdade *na* lei, ou seja, o princípio da igualdade tem como destinatários tanto o legislador como os aplicadores da lei.

Ao elaborar a lei, estes devem reger com iguais disposições as situações que sejam entre si distintas, de sorte a quinhó-las ou gravá-las em proporção às suas diversidades. Tal princípio constitucional se dirige particularmente ao legislador, e de forma efetiva. O mesmo acaba sendo o receptor do referido ordenamento, pois se ele pudesse criar normas distintivas de pessoas, coisas ou fatos, que devessem ser tratados com igualdade, o mandamento constitucional se tornaria inteiramente inútil. Para tanto, Hatscheck, citado por Pinto Ferreira, afirma “*o preceito da igualdade da lei não se esgota com a aplicação uniforme da norma jurídica, mas que afeta diretamente o legislador, proibindo-lhe a concessão de privilégio de classe*”.

Os executores da lei (Poderes Executivo e Judiciário) já estão, necessariamente, obrigados a aplicá-la de acordo com os critérios constantes da própria lei. Se esta, para valer, está adstrita a se conformar ao princípio da igualdade, o critério da igualdade resultará obrigatório para os executores pelo simples fato de que a lei os obriga a executá-la com fidelidade ou respeito aos critérios por ela mesma estabelecidos.

A desigualdade é característica do Universo. Os seres humanos nascem e perduram desiguais. Rousseau admitia duas espécies de desigualdades entre os homens:

(...) uma que chamava natural ou física, porque estabelecida pela natureza, consistente na diferença das idades, da saúde, das forças do corpo e das qualidades do espírito e da alma; outra, que denominava desigualdade moral ou política, porque depende de uma espécie de convenção, e é estabelecida, ou ao menos autorizada, pelo consentimento dos homens, consistindo nos diferentes privilégios que uns gozam em detrimento dos outros, como ser mais ricos, mais nobres, mais poderosos. (SILVA, 2003, p. 211).

Entretanto, uma posição mais realista reconhece que os homens são desiguais sob múltiplos aspectos, e entende ser supremamente exato descrevê-los como criaturas iguais, pois, em cada um deles, o mesmo sistema de características inteligíveis proporciona, à realidade individual, aptidão para existir. (FARIA, 1973, p. 43).

Portanto, quando se diz que o legislador não pode distinguir, não significa que a lei tenha que dispor todos de forma semelhante. O tratamento igual não se dirige a pessoas iguais entre si, mas sim a todos àqueles considerados iguais sob os critérios

adotados pela lei, interessando afirmar que os iguais podem diferir totalmente, com base nas lacunas e questões ignoradas pelo legislador.

1.2 IGUALDADE MATERIAL OU REAL

O entendimento da igualdade material deve ser o de tratamento equânime e uniforme de todos os seres humanos, bem como a sua equiparação no que diz respeito a possibilidades de concessão de oportunidades. As chances e oportunidades devem ser oferecidas de forma igualitária para todos os cidadãos. (SILVA, M. A. da, 2003, p.01).

Para Perelman, a justiça real é a especificação da justiça formal, indicando a característica constitutiva da categoria essencial, chegando-se às formas: *a cada um segundo a sua necessidade; a cada um segundo seus méritos; a cada um a mesma coisa*. Porque existem desigualdades, é que se aspira à igualdade real ou material que busque realizar a igualização das condições desiguais. (SILVA, 1993, p. 195).

A instauração da igualdade material é um princípio programático contido em nosso Direito Constitucional, o qual se manifesta através de numerosas normas constitucionais positivas que, em princípio, são dotadas de todas as suas características formais. Exemplos de tais normas, constantes em nossa Constituição, são o art. 3º, que trata dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil; o art. 7º, XXX, XXXI, que tratam da questão salarial; o art. 170, que trata da ordem econômica e social e o art. 205, que trata da democratização do ensino. (SILVA, M. A. da, 2003, p.01).

Na Teoria das Maçãs e das Pêras, de K. H. Friaut, citado por Tipke (2002, p. 55), ironicamente, assevera: "*Maçãs não são pêras, portanto eu posso tratar maçãs no Direito de modo distinto, posso tributá-las distintamente das pêras!*". Ora, não se pode, porém, demonstrar apenas qualquer diferença para se chegar à conclusão de que, em razão das diferenças existentes, um tratamento desigual será permitido ou que pelo menos na aparência não parece arbitrário. Conforme já aludido anteriormente, a desigualdade é característica do Universo. Apenas se esta desigualdade proporcionar um revés ao indivíduo, este será recompensado por sua diferenciação. O que se busca é tratar igualmente os iguais e os desiguais desigualmente, na medida de suas desigualdades.

Ainda que humanitária, idealista e desejável, essa igualdade material nunca se concretizou em uma sociedade humana. No Brasil, por exemplo, a Constituição Federal

em vários enunciados preconiza o nivelamento das desigualdades materiais, entretanto o desrespeito às suas normas afasta a concretização da igualdade real. Desta forma, os preceitos que visam estabelecer a igualdade material tornam-se ineficazes.

A igualdade material é fruto do que podemos chamar de segunda concepção de direitos fundamentais, a qual absorve e amplia a primeira. Não basta, segundo esse novo paradigma de organização, garantir um Estado que seja cego para distinções arbitrárias. É insuficiente vedar que a lei condene o indivíduo com base no grupo em que este se inseriu segundo padrões naturais ou culturais. Faz-se mister, nessa perspectiva, implementar, por meio da lei e de instrumentos de políticas públicas, a igualdade de oportunidades, ainda que seja necessário estipular benefícios compensatórios a grupos historicamente discriminados. (BITTAR, M.; ALMEIDA, C. E. M., 2006, p. 157).

1.3 AÇÕES POSITIVAS OU AFIRMATIVAS

Segundo a doutrinadora Flávia Piovesan (2002, p. 190), as Ações Afirmativas “*constituem medidas especiais de proteção ou incentivo a grupos ou indivíduos, com vistas a promover sua ascensão na sociedade até um nível de equiparação com os demais*”.

Significa o estabelecimento de favorecimentos a algumas minorias socialmente inferiorizadas, juridicamente desigualadas, destinados à facilitação da igualdade real. (GOSDAL, 2004, p.10).

São medidas especiais e temporárias, que o Estado toma ou determina, de forma espontânea ou obrigatória, visando a eliminação das desigualdades historicamente acumuladas, garantindo a igualdade de oportunidades e tratamento, outrossim, a compensação de perdas provocadas pela discriminação e marginalização, decorrentes de motivos raciais, étnicos, religiosos, de gênero e outros.

As Ações Afirmativas nasceram na década de 1960, nos Estados Unidos, (*Affirmative action*) com o presidente John F. Kennedy, como forma de promover a igualdade entre os negros e os brancos norte-americanos. Porém, estas não se limitaram aos países ocidentais. Na Índia, desde a primeira Constituição, em 1948, previam-se medidas especiais de promoção dos Dalits no parlamento (reserva de assentos), no ensino superior e no funcionalismo público. Na Malásia foram adotadas medidas de promoção da etnia majoritária (os *Buniputras*) sufocada pelo poder econômico de

chineses e indianos. Na antiga União Soviética adotou-se uma cota de 4% de cargos para habitantes da Sibéria na Universidade de Moscou. (SILVA, 2002, p. 105).

Todavia, no Brasil, houvera uma delimitação da ação afirmativa. Enfocou-se sobremaneira a discriminação racial, olvidando-se de atender às necessidades das mulheres, dos deficientes físicos, dos homossexuais e das demais minorias discriminadas no país.

As ações afirmativas objetivam implementar uma igualdade concreta (igualdade material), no plano fático, que a isonomia (igualdade formal), por si só não consegue proporcionar. Tais ações não somente são oriundas de iniciativas oficiais ou programas previstos em lei, mas também de programas voluntários, elaborados espontaneamente por empresas privadas. (MENEZES, 2001, p. 29).

2 O PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS: O DOWN

2.1 SÍNDROME DE DOWN

A Síndrome de Down é uma condição genética caracterizada pela presença de um cromossomo a mais nas células de quem é portador e acarreta um variável grau de retardo no desenvolvimento motor, físico e mental. (DANIELSKI, 2006).

Em 1866, o médico britânico Langdon Down, em um de seus estudos, descreve uma condição de retardo mental confundida com hipotireoidismo, chamando-a de “idiota mongolóide”. Langdon Down definia essa forma de retardo mental como “representativa da raça mongólica”. (FORTINO, 2009, p. 12).

Porém, em 1959, Lejeune Gauthier e Turpin descobrem a sua verdadeira causa genética, constatando a existência de 47 cromossomos em pessoas afetadas pela Síndrome. Tal descoberta superou, enfim, todas as teorias que se sucederam no tempo para explicar o surgimento do “mongolismo”. Em 1966, em um congresso mundial na Fundação Ciba de Londres, o termo “mongolismo” cedeu espaço à expressão: Síndrome de Down. (FORTINO, 2009, p. 13).

Pessoas com Síndrome de Down têm capacidade cognitiva menor que a média, geralmente variando de retardo mental leve a moderado. Suas manifestações mais comuns são, além das dificuldades cognitivas anteriormente citadas, deficiências auditivas, desordens da tireóide, apneia de sono obstrutiva e doença de Alzheimer. Outrossim, problemas sérios menos comuns incluem leucemia, deficiências do sistema imunológico e epilepsia. (PUESCHEL, 1999; SCHWARTZMAN, 1999). Entretanto, nem todos os portadores desta síndrome apresentam estes fenótipos; a deficiência mental é a única característica presente em todos os casos. (ANTONARAKIS et. al., 2004).

A incidência da Síndrome de Down em nascidos vivos é de 1 para cada 600/800 nascimentos, resultando numa média de 8.000 novos casos por ano no Brasil. Conforme os dados levantados pelo IBGE, com base no Censo de 2000, existem 300 mil pessoas com SD no país, possuindo expectativa de vida de 50 anos, sendo tais dados bastante semelhantes às estatísticas mundiais. (SCHWARTZMAN, 1999; MOELLER, 2006).

Segundo Schwartzman (1999), não há um padrão previsível de desenvolvimento e comportamento nas pessoas com Síndrome de Down, pois tanto um quanto o outro não dependem exclusivamente da alteração cromossômica, mas também da potencialidade

da criança, bem como das interações e a influência do meio. Ao contrário disso, estas crianças apresentam, como qualquer outro representante da espécie humana, peculiaridades individuais de personalidade que no curso de seu desenvolvimento neuropsicomotor, vem ganhando espaço lentamente.

2.2 IMPROPRIEDADE DO ENQUADRAMENTO DOS PORTADORES DE DOWN AO CONCEITO DE DOENTES OU ENFERMOS

Impende ressaltar que a Trissomia do Cromossomo 21 não é uma doença, mas sim uma ocorrência genética natural e universal. Portanto, não é correto afirmar que uma pessoa *sofre de, padece de, é vítima ou é acometida por* Síndrome de Down. O correto é dizer que uma pessoa *tem ou nasceu com* Síndrome de Down. (PUESCHEL, 2005).

Enfermidade e doença se equivalem, conforme comprovam a literatura médica atual e os modernos léxicos da língua portuguesa, especializados ou não. Etimologicamente, *doente* é o que sente dor, o que sofre, o que padece; *enfermo* é o que está debilitado, enfraquecido pela doença. (MACHADO, 1977).

Desta forma, não há que se considerar o portador de Síndrome de Down como doente ou enfermo. A sua condição advém de um distúrbio genético causado pela presença extra, total ou parcial, de um cromossomo. O Down é portador de uma situação (física e mental) diferenciada, e não uma pessoa afetada por uma condição anormal de algum organismo que interfere em suas funções corporais e estabelece sintomas específicos. A gênese da Síndrome de Down é natural, genética, o que afasta quaisquer elementos que a caracterize como doença ou enfermidade.

2.3 ADEQUAÇÃO DO CONCEITO DE PORTADORES DE SÍNDROME DE DOWN AO CONCEITO DE DEFICIENTES

Todavia, vejamos. A Organização Mundial de Saúde definiu o conceito de *deficiência* como o termo usado para definir a ausência ou a disfunção de uma estrutura psíquica, fisiológica ou anatômica. Diz respeito à biologia da pessoa. Ora, os portadores

de Down têm diversas disfunções, tanto de ordem psíquica, como de ordem fisiológica, como de ordem anatômica.

No que concerne à legislação brasileira, o art. 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que teve três incisos e uma alínea alterados pelo art. 70 do Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004, considera a pessoa portadora de deficiência a que se enquadra em determinadas categorias, quais sejam, deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla. Para tanto, discrimina em seus incisos as características que uma pessoa deve ter para pertencer a um determinado segmento de deficiência.

De acordo com tudo que foi exposto anteriormente, depreende-se facilmente que o portador de Síndrome de Down deve ser considerado um deficiente, mais especificadamente na categoria de deficiente múltiplo, tendo em vista que ele apresenta a associação de duas deficiências, conforme preceitua a primeira parte do inciso V, do art. 4º do mencionado Decreto de 1999.

Vejamos o que dizem os incisos I e IV do art. 4º do decreto supra:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, **membros com deformidade congênita** ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Grifo nosso).

[...]

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;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho; (Grifo nosso).

Primeiramente, da análise do inciso I, concluímos que os portadores de Down possuem alguns membros deformados congenitamente, ou seja, tais deformidades não são adquiridas após o nascimento, e sim antes dele.

As suas mãos e pés pequenos, seus dedos curtos, a flacidez muscular e sua deficiência motora acarretam numa diminuição da capacidade de executarem certas atividades. Embora as alterações sejam parciais, as quais já são amparadas pelo mencionado inciso, as mesmas comprometem o desempenho do portador de Down em algumas funções que, por exemplo, exijam habilidade, rapidez, precisão e agilidade.

Um não portador de Síndrome de Down, nas mesmas circunstâncias, desempenharia com maior destreza as funções que exijam as qualidades acima citadas. Longe de opiniões preconceituosas ou constatações infundadas, tal diferença de desempenho resultaria, tão-somente, da má formação de alguns membros do portador de Down, que dificulta, embora não impossibilite, que o mesmo venha a executar determinadas tarefas. Mais que falta de esforço, vontade ou estímulo, o portador de Trissomia do Cromossomo 21 é anatômica e fisiologicamente impossibilitado de obter os mesmos resultados de uma pessoa sem a Síndrome.

Quanto ao inciso II, conclui-se que o portador de Down deve ser classificado como deficiente mental. À vista do que já fora exposto, eles possuem retardo mental, leve (QI 50-70) a moderado (QI 35-50), e microcefalia, um reduzido peso e tamanho do cérebro, que, dentre outras consequências, dificulta no processo de aprendizagem. Uma pessoa dita normal, por exemplo, possui, em média, um índice de QI que varia de 91-110, conforme a classificação proposta por Davis Wechsler, psicólogo americano famoso por desenvolver respeitáveis testes de inteligências, largamente utilizados em todo o mundo, até hoje. (GARDNER, 2000). Depreende-se, pois, que os Down possuem o funcionamento intelectual significativamente inferior à média.

Em 100% (cem por cento) dos casos, tais manifestações acompanham a criança desde o nascimento. Ademais, eles possuem limitações associadas a todas as áreas adaptativas elencadas pelo inciso IV do art. 4º do Decreto nº 3.298/1999, quais sejam, comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

A língua protusa (para fora da boca), condição que resulta do menor tamanho da cavidade bucal, atrapalha a comunicação do portador de Down. Ter dificuldade ao articular as palavras, pronunciá-las (geralmente em menor velocidade) e emitir certos sons; possuir uma menor desenvoltura no âmbito na comunicação falada, em suma, prejudica a interação entre os portadores de Trissomia e as demais pessoas que não possuem uma maior convivência com o portador. Afora esse fator anatômico, sem dúvida, o déficit de desenvolvimento mental do portador de Down contribui, outrossim, para a depreciação de seu desempenho na comunicação verbal e, até mesmo, na

comunicação gestual, tendo em vista que esta requer certa agilidade mental e coordenação motora.

É gritante a constatação geral de que um portador de Down necessita de cuidados especiais. Dentre estes, incluímos o cuidado pessoal, a saúde e a segurança. Embora o portador tenha capacidade de desenvolver certa autonomia frente a determinados fatos da vida, esta não é a regra. Para tanto, é necessário que, desde cedo, o portador seja submetido a cuidados especiais e tenha acompanhamento médico-psicológico periódico. Infelizmente, não são todas as famílias que possuem condições financeiras, e até emocionais, para proporcionar uma vida sadia e digna para os Down. Donde se conclui que a maioria deles necessita de atenção especial de forma aprimorada.

É costumeiro observarmos casos em que parentes, amigos, vizinhos, que possuem membros portadores de Down os tenham como eternas crianças, seres que jamais possam ter uma vida comum, independente de terceiros. São dispensados a eles excessos de atenção, muitas vezes, de fato, demasiados, super protegendo-os da vida, que, segundo seus familiares afirmam, jamais poderão enfrentá-la sozinhos.

Os portadores de Down, sem dúvida, estes possuem certas restrições. Eles necessitam de acompanhamentos. Enquanto uma pessoa não-portadora, ao sentir algo que afete sua saúde, procure um médico, uma ajuda, algo que faça restabelecer seu estado de saúde normal, os portadores de Down não têm toda essa desenvoltura. É necessário um acompanhamento terceiro, alguém que interceda em alguns setores, conduzindo o Down, verificando nele possíveis sinais de algo que, para ele despercebido, possa oferecer algum dano posterior ou até mesmo imediato.

Da mesma forma explanamos sobre a segurança e o cuidado pessoal. Embora os portadores de Trissomia não sejam seres indefesos, eles possuem uma capacidade reduzida de perceber algo que possa oferecer-lhes riscos. Devido à sua condição genética, que resulta nas diversas manifestações físicas, biológicas e psíquicas, já aqui bastante discutidas, falta ao Down certa diligência, digamos uma diligência do homem médio, para se portar, e até mesmo se manter, num ambiente de forma segura. Ele necessita, na maioria dos casos e na maioria das situações, de um amparo, de alguém que lhes proporcione cuidados pessoais, já que ele não pode fazê-lo de forma plena.

Quanto às habilidades acadêmicas, conclui-se que o portador de Down as têm de forma comprometida. O desenvolvimento mental de um ser humano é o principal fator que condiciona o sucesso em referidas habilidades. Ora, o indivíduo utiliza sua mente, seus pensamentos, suas ideias e abstrações para desempenhar atividades acadêmicas.

É cientificamente comprovado que o portador de Down tem o desenvolvimento da capacidade mental reduzido, portanto suas habilidades acadêmicas serão limitadas. Impende ressaltar que tais habilidades serão diminuídas, e não inexistentes. Tais fatores dependem do saudável e correto desenvolvimento do portador de Down ao longo de sua vida.

Entretanto, ainda que o indivíduo Down tenha um completo acompanhamento durante seus anos, jamais terá um resultado que o iguale materialmente aos não-portadores, tendo em vista que suas limitações congênitas, à guiza de quaisquer esforços, tornam impossíveis a feitura de ações que alcancem resultados experimentados pelo homem médio.

3 EXPOSIÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Afim de que se torne completo o entendimento da análise crítica do presente estudo, faz-se necessário ilustrar os resultados das entrevistas realizadas junto às indústrias campinenses.

Impende ressaltar, contudo, que os dados obtidos através dos gerentes de Recursos Humanos das respectivas indústrias não foram extraídos diretamente de suas fontes na presença do entrevistador. Sendo assim, apenas presume-se a autenticidade de referidas informações, tendo em vista a impossibilidade de se acompanhar o funcionário responsável quando o mesmo acessa os registros dos livros e sistemas informatizados particulares de seu local de trabalho.

São essas as 12 (doze) indústrias selecionadas que serviram de objeto de estudo na presente pesquisa:

- 1. ASA INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA;**
- 2. CIPRESA EMPREENDIMENTOS LTDA;**
- 3. COTEMINAS S/A;**
- 4. DOLOMIL INDUSTRIAL LTDA;**
- 5. EDITORA JORNAL DA PARAÍBA;**
- 6. ENERGISA PARAÍBA;**
- 7. FELINTO INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA;**
- 8. ILCASA INDÚSTRIA DE LATICÍNIOS;**
- 9. INDÚSTRIA METALÚRGICA SILVANA;**
- 10. IPELSA INDÚSTRIA DE CELULOSE;**
- 11. SÃO PAULO ALPARGATAS;**
- 12. SUPERMIX CONCRETO.**

Inicialmente, foi perguntado a cada uma das indústrias, se, atualmente, existem deficientes trabalhando em suas dependências. Das 12 (doze) indústrias entrevistadas, 06 (seis) afirmaram possuir portadores de necessidades especiais nos seus quadros de funcionários, 02 (duas) afirmaram não possuir nenhum empregado portador de necessidade especial em seus quadros de funcionários e 04 (quatro) não quiseram responder ao questionário, segundo demonstra o gráfico a seguir:

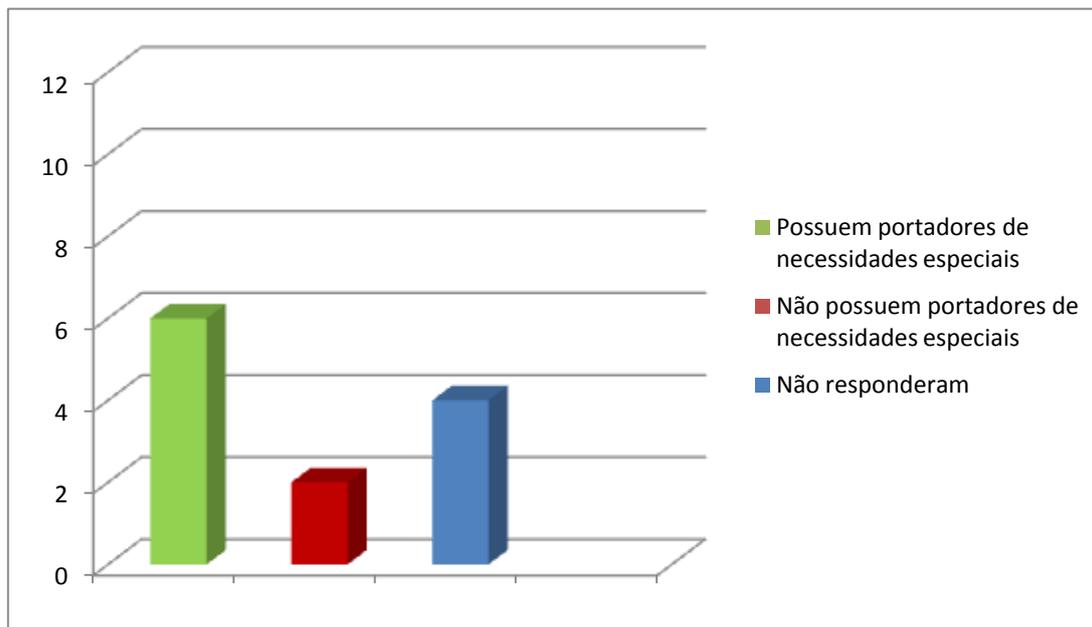


Gráfico 1: Portadores de necessidades especiais nas indústrias campinenses – 2010

Fonte: Dados da pesquisa

As 04 (quatro) indústrias que não responderam à entrevista informaram, através de seus funcionários, que não estavam autorizadas por seus superiores a fornecerem as informações pleiteadas no Instrumento de Coleta de Dados (em anexo). Todas elas, inclusive, antes de se negarem a responder o questionário, justificaram que estavam ocupadas durante certo período de tempo, não podendo atender às solicitações do pesquisador.

Antes de recusarem definitivamente a participação na pesquisa, requereram que se apresentassem ofícios, dados e documentos da universidade, do pesquisador e da orientadora da pesquisa, tudo para, ao final, se absterem de contribuir para a feitura do estudo. São elas:

- SÃO PAULO ALPARGATAS;
- INDÚSTRIA METALÚRGICA SILVANA;
- ENERGISA PARAÍBA;
- IPELSA INDÚSTRIA DE CELULOSE.

Quanto às 06 (seis) indústrias que apresentam deficientes em seus quadros funcionais, no ano de 2010, faz-se mister apresentar, detalhadamente, os resultados obtidos na pesquisa, expondo, para melhor análise, o número total de funcionários e a quantidade de portadores de necessidades especiais que trabalham em suas dependências. Vejamos:

TABELA 1

Número de trabalhadores portadores de necessidades especiais compondo o quadro de funcionários, no ano de 2010, das indústrias mencionadas – Campina Grande/PB – 2010

EMPRESA	NÚMERO TOTAL DE FUNCIONÁRIOS	NÚMERO DE DEFICIENTES
COTEMINAS S/A	1560	75
ASA INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA	215	06
FELINTO INDÚSTRIA E COM. LTDA	361	14
ILCASA INDÚSTRIA DE LATICÍNIOS	108	03
EDITORIA JORNAL DA PARAÍBA	226	03
DOLOMIL INDUSTRIAL LTDA	200	05

Fonte: Dados da pesquisa

Em seguida, foi perguntado às indústrias acima elencadas, como também as 02 (duas) que não apresentam deficientes, se, nos anos de 2007 a 2009, existiam portadores de necessidades especiais compondo seus quadros de funcionários e, em caso afirmativo, a quantidade destes. Apenas 03 (três) destas indústrias responderam a esta parte da entrevista. São elas:

TABELA 2

Número de trabalhadores portadores de necessidades especiais compondo o quadro de funcionários, nos anos de 2007/2008/2009, das indústrias mencionadas – Campina Grande/PB – 2010

EMPRESA	2007	2008	2009
ILCASA INDÚSTRIA DE LATICÍNIOS	02	02	02
FELINTO INDÚSTRIA E COM LTDA	10	12	12
DOLOMIL INDUSTRIAL LTDA	04	04	05

Fonte: Dados da pesquisa

As demais indústrias não disponibilizaram referidas informações, pois alegaram não possuir quaisquer registros que forneçam o número de funcionários existentes naqueles anos.

Na sequência, para aquelas 06 (seis) indústrias que afirmaram possuir portadores de necessidades especiais em seus quadros funcionais, foi perguntado se havia, dentre tais empregados, algum portador de Síndrome de Down. Como esperado, **nenhuma** delas possuía um portador de SD como funcionário:

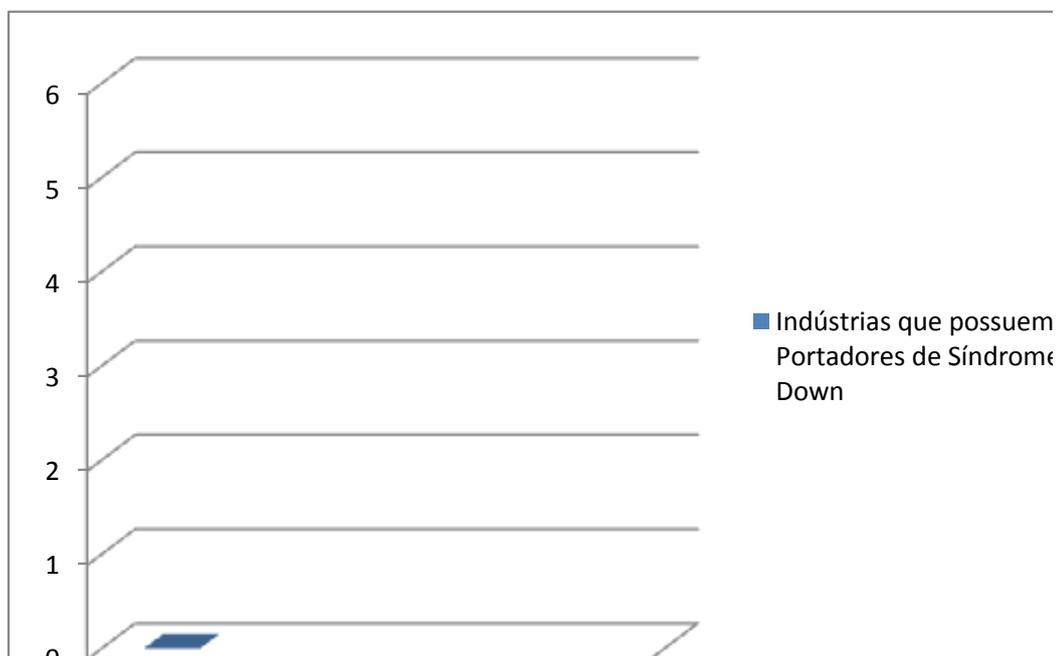


Gráfico 2: Portadores de Síndrome de Down nas indústrias campinenes - 2010

Fonte: Dados da pesquisa

Sequencialmente, as 08 (oito) indústrias que responderam ao questionário foram indagadas se nos anos de 2007, 2008 e 2009 havia portadores de Síndrome de Down compondo seus quadros de funcionários e, em caso afirmativo, a quantidade destes.

Todavia, nem uma das indústrias, nestes anos, possuía o Down como empregado. Embora algumas companhias não tivessem registros que atestem referida informação, conforme já explanado, os funcionários de todas elas negaram veementemente a existência de Down como empregado no histórico da indústria.

Em virtude da negativa apresentada, em que nenhuma indústria questionada possui o Down como empregado, todos os demais quesitos propostos restaram prejudicados, uma vez que estes dizem respeito à forma de inserção, ao grau de instrução e a outras informações impossíveis de serem obtidas, já que estão intrinsecamente ligadas à participação do portador de Down como empregado na indústria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de Campina Grande ser uma cidade com um número relevante de indústrias e demais companhias, a participação dos portadores de necessidades especiais é ainda ínfima, o que demonstra a não observação dos mínimos legais previstos para a integração destes aos quadros de trabalhadores e a falta de políticas públicas que permitam a promoção desse público no âmbito laboral.

Diante do estudo realizado, e confiando nas informações prestadas pelos funcionários das indústrias, pode-se concluir que, no município de Campina Grande, o art. 36 do Decreto nº 3298/99, objeto de pesquisa do presente trabalho, é “letra morta”. Os mandamentos previstos em referido dispositivo, bem como na Constituição Federal, estão sendo desrespeitados. Os percentuais estipulados pelo decreto para determinar a inserção dos portadores de necessidades especiais nos quadros de funcionários de indústrias e empresas não foram, no período de 01.01.07 a 31.12.10, obedecidos pelas indústrias campinenses.

Não obstante, é ainda mais preocupante no que toca ao portador de Síndrome de Down, nenhum foi encontrado na posição de trabalhador, o que demonstra sua colocação à margem da sociedade campinense, que ainda não o enxerga como capaz de desenvolver atividades profissionais, impedindo que estes venham a gozar de uma vida mais digna e saudável.

Conforme exaustivamente discutido, o portador de Síndrome de Down também possui a capacidade de exercer atividades laborais. Atividades estas que guardem consonância com suas limitações, adaptadas conforme suas particularidades, tanto como o são para os portadores de deficiência física, visual, auditiva, os quais possuem postos de trabalhos adaptados, que permitem que estes venham a alcançar os mesmos níveis de produtividade e satisfação auferidos pelas pessoas ditas normais.

Importa destacar que o reconhecimento e devido cumprimento do direito dos Down, assegurado pelo art. 36, do decreto em estudo, outorga a estas pessoas não só o desenvolvimento profissional, como também o desenvolvimento de sua personalidade, a ampliação de sua auto-estima e a saciedade do seu desejo de ser tratado como igual, fazendo valer, assim, o Princípio da Igualdade e o da Dignidade da Pessoa Humana.

Os números obtidos são inadmissíveis para um corpo social moderno, uma vez que demonstra não apenas a desobediência à letra da lei, mas, principalmente, a falta de consciência, e de atitude, para viabilizar a resolução da problemática da integração social

dos portadores de necessidades especiais. É também de toda a sociedade a responsabilidade de integrar essas pessoas ao seu seio, utilizando-se, outrossim, a ferramenta da inserção do deficiente no ambiente de trabalho.

Ademais, é fundamental que as indústrias campinenses, em especial, venham a atentar para a função social que devem cumprir ao realizarem suas atividades, exercendo o papel de agente promotor do desenvolvimento em benefício de toda a coletividade. Esta incumbência também se transpõe na necessidade de as indústrias inserirem os portadores de Síndrome de Down aos seus quadros de funcionários, para que estes, não custa repetir, possam desenvolver efetivamente sua capacidade humana e fazer jus à dignidade insculpida como fundamento constitucional da nação.

A legislação pátria, através dos dispositivos constitucionais e infralegais mencionados, estabelecem diversas diretrizes a serem perseguidas pelo Poder Público, pela sociedade e pelas pessoas jurídicas de Direito Privado, para que este público venha a ter meios de se integrar aos quadros de empregados de instituições públicas e privadas. Desta forma, esta minoria poderá gozar de uma vida mais independente e útil, bem como subjugar os preconceitos advindos não de sua condição, mas da ignorância e desrespeito de grande parte da população, que insiste em fechar as portas para aqueles que possuem mãos e chaves para abri-las.

Todavia, como visto, na prática, a realidade diverge fundamentalmente da letra da lei. Em Campina Grande, uma cidade com um número considerável de indústrias, nenhuma das que foram entrevistadas possui entre seus funcionários portadores de Síndrome de Down. Vislumbra-se, pois, que se trata de uma cidade que não está preparada para a entrada de mão-de-obra constituída por indivíduos Down, tampouco está disposta pra que isso ocorra. Inexistem indústrias que possuam postos de trabalho especializados e inexistem mecanismos, por parte do Poder Público, que fiscalizem e estimulem a concretização destas medidas.

É necessário que seja cessado o desdém por parte dos órgãos públicos; que se promova, ao menos em âmbito municipal, a correta verificação dos mínimos legais de integração exigidos; que sejam promovidas políticas públicas voltadas para a inserção destas pessoas ao ambiente de trabalho; que sejam estimuladas contratações de portadores de Síndrome de Down, bem como sejam disponibilizados profissionais especializados responsáveis por facilitar o perfeito encaixe entre os Down, seus postos de trabalho e os demais funcionários.

Há ainda um longo caminho a se trilhar sobre a problemática em destaque. Não basta que a lei preveja a integração dos portadores de deficiência ao corpo social, mas

que este último seja consciente de sua responsabilidade para permitir que todos os seus indivíduos venham a ser colocados, plena e igualmente, no seio da sociedade.

REFERÊNCIAS

BITTAR, M.; ALMEIDA, C. E. M. **Mitos e controvérsias sobre a política de cotas**. Curitiba: Editora UFPR, 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/er/n28/a10n28.pdf>. Acessado em 23 de outubro de 2010.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acessado em 25 de outubro de 2010.

BRASIL, **Decreto nº 3.298/99**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/d3298.htm>. Acessado em 10 de outubro de 2010.

DANIELSKI, Vanderlei. **Síndrome de Down**. São Paulo: Ave Maria, 2006.

FARIA, **Anacleto de Oliveira. Do Princípio de Igualdade Jurídica**. São Paulo: RT, 1973.

FORTINO, Ana Cláudia Pereira Cassiano. **A Inclusão de Portadores de Síndrome de Down na Escola Pública: O Limite entre a socialização e a aprendizagem**. Monografia apresentada à ESAB – Escola Superior Aberta do Brasil. São Paulo, 2009.

GARDNER, Howard. **Inteligências múltiplas, a teoria na prática**. Porto Alegre, 2000

GOSDAL, Thereza Cristina. **Palestra apresentada no “1º Fórum Popular da Justiça Trabalhista”**, realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região – Santa Catarina, em 03.12.2004. p. 10 da transcrição.

JÚNIOR, José Cretela. **Direito romano: introdução ao direito civil brasileiro**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1980.

MACHADO, J.P. **Dicionário etimológico da língua portuguesa**. 3ª ed. Lisboa: Livros Horizonte, 1977.

MENEZES, Paulo Lucena de. **A ação afirmativa (Affirmaive action) no direito norte-americano**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

MOELLER, I. **Diferentes e Especiais**. *Rev. Viver Mente e Cérebro*, n. 156, p. 26-31, Jan, 2006.

MORAES, Bernardo Ribeiro de. **Compêndio de Direito Tributário**. 2ª ed. Segundo Volume. Rio de Janeiro: Forense: 1994.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: Max Limonad, 2002.

PUESCHEL, S. M. **Síndrome de Down: guia para pais e educadores**. Campinas: Ed. Papyrus, 1999.

SILVA, J. A. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 22. Ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2003.

SILVA, Marcelo Amaral da. **Digressões acerca do princípio constitucional da igualdade**. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 8, n. 66, 1 jun. 2003. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/4143>>. Acesso em: 10 de outubro de 2010.

SILVA, Maria Aparecida da. **Ações Afirmativas para o povo negro no Brasil**. São Paulo: Abong, 2002.

SCHWARTZMAN, J. S. et al. **Síndrome de Down**. São Paulo: Ed. Memnon, 1999.

TIPKE, Klaus: YAMASHITA, Douglas. **Justiça Fiscal e Princípio da Capacidade Contributiva**. São Paulo: Malheiros, 2002.

APÊNDICE

INSTRUMENTO DE COLETAS DE DADOS SOBRE A INSERÇÃO LABORAL DO
PORTADOR DE SÍNDROME DE DOWN

DADOS DO PESQUISADO:

Nome da empresa:

Endereço:

CNPJ:

Setor de atuação:

QUESTIONÁRIO

1. Há portadores de deficiência trabalhando, atualmente, nesta empresa?

() SIM

() NÃO

2. Em caso de resposta afirmativa, quantos estão trabalhando? ____

3. Qual o número de portadores de deficiência que trabalharam nesta empresa nos anos de:

2007: ____

2008: ____

2009: ____

4. Há portadores de Síndrome de Down trabalhando atualmente nesta empresa?

() SIM

() NÃO

5. Em caso de resposta positiva, quantos portadores de Síndrome de Down estão trabalhando? ____

6. Qual o número de portadores de Síndrome de Down que trabalharam nesta empresa nos anos de:

2007: ____

2008: ____

2009: ____

7. Qual forma de inserção laboral¹ foi utilizada para a admissão dos portadores de Síndrome de Down que trabalham nesta empresa atualmente:

() Colocação competitiva para ____ deles.

() Colocação seletiva para ____ deles.

() Promoção do trabalho por conta própria para ____ deles.

8. Qual forma de inserção laboral foi utilizada para a admissão dos portadores de Síndrome de Down que trabalharam nesta empresa em:

2007

() Colocação competitiva para ____ deles.

() Colocação seletiva para ____ deles.

() Promoção do trabalho por conta própria para ____ deles.

1

I- colocação competitiva: **processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;**

II- colocação seletiva: **processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e**

III- promoção do trabalho por conta própria: **processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.**

- **Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.**

- **Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.**

2008

- () Colocação competitiva para ____ deles.
 () Colocação seletiva para ____ deles.
 () Promoção do trabalho por conta própria para ____ deles.

2009

- () Colocação competitiva para ____ deles.
 () Colocação seletiva para ____ deles.
 () Promoção do trabalho por conta própria para ____ deles.

9- Qual o grau de instrução (escolaridade) de cada um dos portadores de Síndrome de Down que laboram nesta empresa, atualmente, e quais são suas respectivas funções?

Nº	GRAU DE INSTRUÇÃO	FUNÇÕES

10- Qual o grau de instrução (escolaridade) de cada um dos portadores de Síndrome de Down que laboram nesta empresa em 2007, 2008 e 2009 e quais são suas respectivas funções?

2007

Nº	GRAU DE INSTRUÇÃO	FUNÇÕES

2008

Nº	GRAU DE INSTRUÇÃO	FUNÇÕES

2009

Nº	GRAU DE INSTRUÇÃO	FUNÇÕES