

O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN: PERSPECTIVAS JURÍDICAS E DESAFIOS À LUZ DA LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO (Nº 13.146/2015)

THE RIGHT TO WORK OF PERSONS WITH DOWN SYNDROME: LEGAL PERSPECTIVES AND CHALLENGES IN LIGHT OF THE BRAZILIAN INCLUSION LAW (No. 13,146/2015)

Artigo submetido em 01 de dezembro de 2025

Artigo aprovado em 15 de dezembro de 2025

Artigo publicado em 19 de dezembro de 2025

Scientia et Ratio

Volume 5 – Número 9 – Dezembro de 2025

ISSN 2525-8532

Autor:

Germano Santana Lima^[1]

Francisca Luciana de Andrade Borges Rodrigues^[2]

Katheryne Krug^[3]

RESUMO: O artigo analisa o direito ao trabalho da pessoa com Síndrome de Down sob a perspectiva jurídica da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº

13.146/2015) e dos princípios constitucionais da dignidade humana, igualdade material e inclusão social. Emprega-se abordagem qualitativa e bibliográfica, com base em diplomas legais, doutrina especializada, estudos acadêmicos e análise jurisprudencial. Examina-se a consolidação do modelo social da deficiência no ordenamento jurídico brasileiro, destacando a centralidade do art. 34 da LBI e sua articulação com a política de cotas prevista na Lei nº 8.213/1991. O estudo evidencia a permanência de barreiras atitudinais, estruturais e organizacionais que limitam a inserção e a permanência da pessoa com Síndrome de Down no mercado de trabalho formal, apesar da existência de um arcabouço normativo robusto. A pesquisa também identifica o papel relevante da Justiça do Trabalho na efetivação das garantias inclusivas, ao reconhecer a necessidade de adaptações razoáveis, compatibilidade funcional e cumprimento efetivo da política de cotas, bem como a ausência de decisões específicas nos tribunais superiores sobre a temática. Os resultados apontam que a inclusão laboral da pessoa com Síndrome de Down demanda, para além da legislação, esforços contínuos de eliminação de barreiras, transformação cultural e construção de ambientes profissionais acessíveis e inclusivos, capazes de materializar o direito ao trabalho como expressão da dignidade humana e da cidadania.

Palavras-chave: Direito ao Trabalho; Inclusão Social; Pessoa com Deficiência; Síndrome de Down; Lei Brasileira de Inclusão.

ABSTRACT: The article analyzes the right to work of persons with Down syndrome from the legal perspective of the Brazilian Law for the Inclusion of Persons with Disabilities (Law No. 13,146/2015) and the constitutional principles of human dignity, substantive equality, and social inclusion. A qualitative and bibliographic approach is employed, based on legal statutes, specialized doctrine, academic studies, and jurisprudential analysis. The study examines the consolidation of the social model of disability within the Brazilian legal system, highlighting the central role of Article 34 of the LBI and its articulation with the quota policy established by Law No. 8,213/1991. The findings reveal the persistence of attitudinal, structural, and organizational barriers that limit the entry and retention of persons with Down

syndrome in the formal labor market, despite the existence of a robust normative framework. The research also identifies the relevant role of the Labor Courts in enforcing inclusive guarantees, by recognizing the need for reasonable accommodations, functional compatibility, and effective compliance with the quota policy, as well as noting the absence of specific rulings on the subject by higher courts. The results indicate that labor inclusion of persons with Down syndrome requires, beyond legislation, continuous efforts to eliminate barriers, promote cultural transformation, and build accessible and inclusive professional environments capable of materializing the right to work as an expression of human dignity and citizenship.

Keywords: Right to Work; Social Inclusion; Persons with Disabilities; Down Syndrome; Brazilian Law for the Inclusion of Persons with Disabilities.

1 INTRODUÇÃO

O direito ao trabalho ocupa posição central no sistema constitucional brasileiro e se apresenta como um dos principais instrumentos de concretização da dignidade da pessoa humana e da cidadania. Para além de um meio de subsistência, o trabalho constitui espaço de integração social, desenvolvimento de capacidades, reconhecimento público e participação ativa na vida comunitária. No caso das pessoas com deficiência, e especialmente das pessoas com Síndrome de Down, o acesso ao trabalho ultrapassa a esfera econômica e assume contornos éticos, sociais e jurídicos, relacionando-se diretamente ao ideal de igualdade material e à valorização da diversidade humana.

A evolução do tratamento normativo da deficiência no Brasil revela um movimento gradual de superação do paradigma médico-assistencialista, que por décadas reduziu a pessoa com deficiência à condição de incapaz ou dependente de tutela estatal. Esse cenário passou por transformação significativa com a Constituição Federal de 1988, ao consagrar a dignidade da pessoa humana, a igualdade e a inclusão social como fundamentos estruturantes do Estado

Democrático de Direito. A adesão do Brasil à Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada com status de emenda constitucional, e a posterior promulgação da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) consolidaram a transição para o modelo social da deficiência, que atribui à sociedade, ao Estado e às instituições privadas o dever de remover barreiras e assegurar oportunidades equitativas.

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI) representa, nesse contexto, o marco infraconstitucional mais expressivo voltado à efetivação da igualdade de oportunidades e à promoção da participação plena da pessoa com deficiência, sobretudo por meio de seu artigo 34, que garante condições justas e favoráveis de trabalho, proíbe a discriminação e impõe ao empregador o dever de oferecer ambientes acessíveis e adaptações razoáveis. Em diálogo com a Lei nº 8.213/1991, que estabelece a política de cotas no setor privado, o ordenamento jurídico brasileiro estrutura um sistema que busca transformar a inclusão formal em inclusão substancial.

Contudo, a aplicação prática dessas normas ainda enfrenta obstáculos relevantes. A persistência de barreiras atitudinais, estruturais e organizacionais impede que pessoas com deficiência intelectual, entre elas, as pessoas com Síndrome de Down, alcancem participação plena no mercado de trabalho. Embora os avanços legislativos sejam robustos, a efetividade desses direitos depende da articulação entre políticas públicas, fiscalização, cultura organizacional inclusiva e interpretações judiciais coerentes. Nesse sentido, a análise jurisprudencial desempenha papel fundamental, pois evidencia tanto os avanços quanto as lacunas na concretização das garantias legais. Observa-se, por exemplo, que os tribunais superiores ainda não produziram decisões específicas sobre a inclusão laboral da pessoa com Síndrome de Down, enquanto a Justiça do Trabalho tem assumido protagonismo na aplicação da LBI e da política de cotas, sobretudo ao definir parâmetros para adaptações razoáveis e inclusão efetiva.

Este artigo tem por objetivo analisar o direito ao trabalho da pessoa com Síndrome de Down à luz da Lei Brasileira de Inclusão, destacando seus fundamentos constitucionais, os desafios persistentes e a interpretação judicial que vem sendo atribuída ao tema. Utiliza-se abordagem qualitativa e bibliográfica, com apoio em diplomas legais, doutrina especializada, estudos acadêmicos e decisões da Justiça do Trabalho, buscando compreender de que forma o ordenamento jurídico brasileiro tem operado para transformar o ideal de igualdade em realidade concreta. A partir desse percurso, busca-se demonstrar que a plena inclusão laboral da pessoa com Síndrome de Down exige não apenas o cumprimento formal de cotas legais, mas um compromisso contínuo e estruturado com a dignidade humana, a justiça social e a construção de ambientes profissionais acessíveis, acolhedores e inclusivos.

2 ORIGEM E FINALIDADE DA LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO

Com base nos fundamentos teóricos apresentados, passa-se à análise da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI – Lei nº 13.146/2015), marco normativo central na efetivação do direito ao trabalho e na consolidação das políticas de igualdade e não discriminação.

A LBI nasceu da necessidade de efetivar os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar, com status constitucional, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD). Essa lei consolidou uma trajetória normativa que se iniciou na Constituição Federal de 1988, que já consagrava a igualdade material, a proibição de discriminação e o direito ao trabalho como valores estruturantes do Estado Democrático de Direito. A LBI surge, assim, como instrumento de concretização dos princípios constitucionais e convencionais, assegurando a inclusão plena e a participação ativa das pessoas com deficiência na sociedade (Brasil, 2015).

Conforme salienta Figueiredo, a LBI representa um paradigma transformador, pois substituiu definitivamente o modelo médico e assistencialista de deficiência pelo modelo social, que

reconhece a deficiência como resultado da interação entre impedimentos e barreiras sociais:

O modelo social da deficiência propõe uma mudança radical de perspectiva: a deficiência não é um atributo do indivíduo, mas o resultado da interação entre as limitações pessoais e as barreiras impostas pelo meio físico, social e atitudinal. A eliminação dessas barreiras é, portanto, condição essencial para o exercício dos direitos humanos. O Estado, a sociedade e o setor produtivo têm o dever jurídico de promover acessibilidade, autonomia e participação plena, sob pena de perpetuar a exclusão estrutural (2017, p. 45-46).

O foco desloca-se da limitação biológica para a responsabilidade coletiva de remover obstáculos e promover condições equitativas de participação. Essa mudança reflete o espírito da CDPD, segundo a qual as políticas públicas devem se orientar pela dignidade, autonomia e igualdade de oportunidades (Sarlet, 2019).

Figueiredo também reforça essa ideia quando diz que:

A Lei Brasileira de Inclusão rompe com o paradigma médico e assistencialista, instituindo o modelo social da deficiência e reconhecendo que a exclusão resulta das barreiras impostas pelo meio, e não da limitação individual (2017, p.89).

A LBI estabelece, logo em seu art. 1º, que seu objetivo é assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania plena. Essa redação demonstra o compromisso com a efetividade e a universalidade dos direitos, aproximando a legislação brasileira de experiências internacionais de vanguarda. Para Streck (2015), esse tipo de normatização materializa o “constitucionalismo transformador” em que a Constituição e suas leis derivadas operam como instrumentos de mudança social efetiva, e não apenas como declarações formais.

Além disso, a LBI dialoga com outras normas relevantes, como a Lei nº 8.213/1991, que

disciplina a reserva de vagas no mercado de trabalho, e a Lei nº 8.112/1990, que prevê cotas em concursos públicos. Dessa forma, o Estatuto não é uma lei isolada, mas o ponto de convergência de uma rede normativa voltada à igualdade substancial.

O desafio, portanto, está em garantir que o texto legal produza efetividade prática, superando a distância entre a normatividade inclusiva e a realidade excludente que ainda persiste em muitos contextos sociais e laborais.

2.1 A PROTEÇÃO JURÍDICA AO DIREITO AO TRABALHO

O direito ao trabalho da pessoa com deficiência é um dos pilares centrais da LBI. Conforme seu art. 34, a lei assegura a todos os cidadãos com deficiência condições justas e favoráveis de trabalho, o direito à escolha livre da profissão, ambientes acessíveis, adaptações razoáveis e proteção contra discriminação. Trata-se de norma de eficácia plena e aplicabilidade imediata, que impõe obrigações diretas aos empregadores, ao Estado e à sociedade. Sarlet (2019) lembra que a concretização de direitos fundamentais, como o trabalho, depende da existência de condições materiais reais que permitam ao indivíduo exercer sua liberdade e sua dignidade.

Delgado (2020, p.152) defende que no contexto laboral, o trabalho assume função emancipatória, sendo instrumento de inclusão e cidadania ativa, quando diz que “o trabalho é mais do que meio de subsistência: constitui elemento de integração social, de construção da identidade e de concretização da dignidade humana”.

Barros (2013) reforça que o trabalho, para a pessoa com deficiência, não é mera atividade econômica, mas meio de integração social e afirmação identitária. Ela enfatiza que a tutela jurídica deve abranger tanto o acesso ao emprego quanto a permanência e a progressão profissional, sob pena de se esvaziar o conteúdo ético e social do direito. Assim, a LBI não se limita a assegurar a inserção, mas exige a adequação do ambiente de trabalho e a gestão de pessoas que respeite a diversidade.

Delgado sublinha que o conceito de “condições favoráveis de trabalho” contido na LBI deve ser interpretado à luz do art. 7º da Constituição Federal, que garante direitos sociais básicos a todos os trabalhadores. Isso inclui segurança, remuneração justa, promoção, acesso a capacitação e proteção contra despedida discriminatória. Para o autor, o direito ao trabalho da pessoa com deficiência é uma expressão concreta do princípio da dignidade da pessoa humana e deve ser interpretado conforme a eficácia expansiva dos direitos fundamentais, o que impõe deveres de prestação tanto ao Estado quanto aos empregadores.

O trabalho, na sua dimensão jurídica e social, não pode ser reduzido a simples meio de sobrevivência. Ele é instrumento de emancipação, integração e reconhecimento da pessoa humana, constituindo um dos mais poderosos fatores de inclusão social. É também espaço de afirmação de valores como solidariedade, liberdade e igualdade, e sua negação implica ofensa direta à dignidade e à cidadania (Delgado, 2020, p.155).

Ainda sob essa ótica, Barros (2013) argumenta que a realização da inclusão laboral depende de políticas integradas de formação profissional e apoio institucional. Ela aponta que o trabalhador com deficiência precisa de oportunidades para desenvolver suas potencialidades e que a omissão estatal na criação de condições adequadas representa violação indireta do direito ao trabalho.

2.2 A LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO E O DIREITO AO TRABALHO

A LBI representa o ponto de inflexão mais significativo na consolidação dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil. Trata-se de um diploma legal que traduz, em termos concretos, os princípios constitucionais da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da inclusão social, estabelecendo instrumentos normativos destinados a assegurar o exercício pleno de direitos e liberdades fundamentais em condições de igualdade.

A análise aqui desenvolvida adota o artigo 34 da LBI como eixo jurídico central da discussão sobre o direito ao trabalho. Esse dispositivo reúne as garantias essenciais relacionadas ao

emprego, à igualdade de oportunidades e à proteção contra a discriminação, tornando-se o principal referencial normativo da inclusão laboral. Todavia, o estudo não se limita à interpretação isolada de seu texto, mas busca compreender sua aplicação sistêmica em diálogo com outros dispositivos da própria LBI, da Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas) e da Constituição Federal de 1988, especialmente os artigos 1º, III; 3º, I e IV; 6º e 7º, XXXI. Dessa forma, o artigo 34 é tomado como núcleo articulador do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, permitindo examinar a efetividade prática das políticas públicas e empresariais que visam à inclusão social e produtiva.

3 DIREITOS FUNDAMENTAIS E A PROTEÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Após o rápido contato com a LBI e com seus dispositivos voltados ao trabalho e à igualdade de oportunidades, torna-se necessário compreender os direitos fundamentais que amparam e legitimam esse conjunto normativo, especialmente no que se refere à dignidade da pessoa humana, à igualdade material e à inclusão social.

A proteção jurídica da pessoa com deficiência encontra fundamento nos direitos e garantias fundamentais consagrados pela Constituição Federal de 1988, os quais asseguram a dignidade da pessoa humana, a igualdade substancial e a inclusão social como valores estruturantes do Estado Democrático de Direito. Nesse contexto, compreender os direitos fundamentais é essencial para analisar de que modo o ordenamento jurídico brasileiro busca garantir a plena participação das pessoas com deficiência na vida social e produtiva.

A partir dessa perspectiva, aborda-se os princípios e normas constitucionais que sustentam o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, destacando a centralidade da dignidade humana, a necessidade de efetivar a igualdade material, o impacto da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a forma como a Constituição de 1988 consolidou esse novo paradigma inclusivo. Tais elementos fornecem o alicerce teórico e normativo para a análise das políticas de inclusão laboral examinadas a seguir.

3.1 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO FUNDAMENTO DE ORDEM JURÍDICA

A dignidade da pessoa humana constitui princípio estruturante da ordem constitucional brasileira e norteia a interpretação dos direitos sociais, entre os quais se insere o direito ao trabalho. A Constituição Federal de 1988 declara, no artigo 6º, que “são direitos sociais a educação, (...) o trabalho, (...), na forma desta Constituição”. Antes, inclusive, a mesma Carta Magna, já em seu 1º artigo, inciso III, afirma diretamente que a dignidade humana é um fundamento do Estado Democrático de Direito.

Em matéria de deficiência, a dignidade demanda um dever de inclusão que transcende a mera abstenção do Estado e dos particulares, impondo condutas positivas para remoção de barreiras e para promoção de condições efetivas de exercício de direitos. A centralidade da dignidade como “valor-fonte” do sistema de direitos fundamentais é enfatizada na doutrina constitucional (Sarlet, 2019), o que reforça a sua função de critério material de validade de políticas públicas e práticas privadas.

Nessa perspectiva, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), incorporada com status constitucional pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e o Decreto nº 6.949/2009, opera como parâmetro hermenêutico da própria dignidade, ao deslocar o enfoque do indivíduo para as barreiras sociais que impedem a participação em igualdade de condições. O modelo social da deficiência, adotado pela CDPD, impõe a leitura de que exclusão decorre da interação entre impedimentos e obstáculos externos, tornando acessibilidade e adaptações razoáveis verdadeiros direitos exigíveis (Figueiredo, 2017). De forma direta, Sarlet confirma essa ideia:

A dignidade da pessoa humana constitui o núcleo axiológico da Constituição e fundamento de validade de toda a ordem jurídica, impondo-se como parâmetro material para a interpretação e aplicação dos direitos fundamentais (Sarlet, 2019, p. 64).

A LBI traduz esse fundamento em comandos concretos: proíbe discriminação por motivo de

deficiência, define adaptação razoável como dever e assegura condições justas e favoráveis de trabalho (arts. 4º e 34). Desse modo, o conteúdo da dignidade é densificado por normas que impõem aos empregadores, públicos e privados, obrigações específicas de inclusão, sob pena de violação direta a direito fundamental (Delgado, 2020).

Segundo Delgado (idem), a doutrina trabalhista acentua que a efetividade da dignidade no ambiente laboral exige ir além do acesso formal: pressupõe permanência, desenvolvimento e progressão em ambientes seguramente acessíveis, com reorganização de tarefas e gestão de pessoas inclusiva.

Sarlet reforça sobremaneira essa argumentação, quando diz que:

A dignidade da pessoa humana é o núcleo axiológico da Constituição e o ponto de convergência de todo o sistema de direitos fundamentais. Ela impõe limites e tarefas ao poder público e aos particulares, funcionando como parâmetro material de interpretação e aplicação das normas constitucionais e infraconstitucionais. Assim, toda prática social ou estatal que viole ou negligencie a dignidade humana compromete a própria legitimidade do Estado Democrático de Direito (2019, p. 68-69).

Essa compreensão converge com diretrizes internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre diversidade, segundo as quais a inclusão qualitativa melhora clima organizacional e produtividade, reforçando a função instrumental e o verdadeiro valor da dignidade no trabalho.

3.2 A IGUALDADE FORMAL E A IGUALDADE MATERIAL

A igualdade formal, embora indispensável, revela-se insuficiente para corrigir desigualdades de fato herdadas de processos históricos de exclusão. Nessa linha, Silva (2010, p. 211) diz que “a igualdade não consiste em tratar igualmente os desiguais, mas em dispensar tratamento desigual na medida em que se desigualem, para atingir a verdadeira justiça”.

Daí se pode dizer que a igualdade material, entendida como tratar desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades, legitima tratamentos diferenciados que equalizem oportunidades. Essa matriz teórica fornece a base para ações afirmativas no mercado de trabalho que impõe percentuais de contratação de pessoas com deficiência conforme o porte da empresa (Barros, 2013).

A política de cotas, prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, determina que todas as empresas a partir do quantitativo de 100 (cem) ou mais devem preencher seus cargos com PCDs. Essa variação vai de 2 a 5%, caso a caso.

A LBI, nos artigos 2º, 4º e 34, reforça a dimensão material da igualdade ao afirmar a não discriminação e ao positivar o dever de acessibilidade e de adaptações razoáveis como condições de participação no trabalho, inclusive em processos seletivos e na progressão funcional. Em termos profissionais, a igualdade material implica ajustes de desempenho, apoios naturalistas e flexibilização procedimental para que a avaliação de produtividade não reitere padrões excludentes (Delgado, 2020).

A literatura específica sobre deficiência intelectual indica que a igualdade material requer combinação de medidas: qualificação profissional, sensibilização de equipes, mentorias e desenho de tarefas compatível com potencialidades individuais (Lemos, 2017). No caso da Síndrome de Down, superar estereótipos e barreiras atitudinais é condição para que a política de cotas deixe de ter caráter meramente numérico e alcance inclusão substantiva (Silva, 2022).

3.3 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E A PROTEÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Constituição Federal de 1988 trata a proteção da pessoa com deficiência de modo transversal: veda a discriminação no trabalho (art. 7º, XXXI), exige reserva de cargos e empregos públicos (art. 37, VIII), orienta a assistência social à integração produtiva (art. 203, IV) e reparte competências para políticas de inclusão entre União, Estados, DF e Municípios

(art. 23, II e art. 24, XIV). Essa organização normativa revela que a inclusão não é uma política setorial, mas um dever constitucional sistêmico.

A efetividade desses comandos depende da concretização legislativa e administrativa. De um lado, a Lei nº 8.213/1991 institui, como se viu, cotas no setor privado (art. 93); de outro, a LBI estabelece padrões de acessibilidade e obriga adaptações e apoios (art. 4º e art. 34), inclusive na Administração Pública, cuja reserva de vagas decorre diretamente do texto constitucional.

A doutrina constitucional atribui à Constituição de 1988 uma vocação transformadora, segundo a qual os direitos fundamentais ostentam força normativa e não se reduzem a promessas (Sarlet, 2019). Isso significa que barreiras arquitetônicas, comunicacionais e atitudinais que inviabilizem o exercício do direito ao trabalho contrariam a Constituição e devem ser removidas por meio de políticas e de fiscalização contínua (Delgado, 2020).

3.4 A CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A CDPD (2009, art. 1º) define pessoas com deficiência como aquelas que possuem impedimentos de longo prazo que, em interação com barreiras, podem obstruir a participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais. Tal definição adota o modelo social, deslocando a análise da limitação individual para o contexto e para a necessidade de remover barreiras (Figueiredo, 2017). Esse marco transforma acessibilidade, informação e comunicação em pressupostos de cidadania, com incidência direta nas relações de trabalho.

No Brasil, a CDPD foi internalizada com status constitucional pela Constituição Federal (art. 5º, §3º), convertendo-se em parâmetro de controle de constitucionalidade e em vértice interpretativo das normas infraconstitucionais (Decreto Legislativo nº 186/2008 e o Decreto nº 6.949/2009). Disso resulta que leis e práticas devem ser lidas conforme a Convenção, privilegiando a inclusão e a não discriminação (Streck, 2015).

A LBI harmoniza-se com a CDPD ao detalhar conceitos e deveres: adaptações razoáveis, tecnologias assistivas, acessibilidade comunicacional e ajustes de recursos humanos como medidas juridicamente exigíveis. Para a pessoa com deficiência intelectual, como a que tem Síndrome de Down, a CDPD legitima estratégias de apoio à tomada de decisão e de acompanhamento no trabalho, evitando leituras paternalistas e assegurando autonomia (Figueiredo, 2017).

Para Streck (2015), a literatura nacional converge em reconhecer que a CDPD reconfigura o sistema jurídico brasileiro, deslocando políticas de deficiência do campo assistencialista para o direito antidiscriminatório e promocional. Lemos (2017) chama atenção que tal reconfiguração exige políticas públicas integradas e fiscalização efetiva, sob pena de se reduzir a Convenção a um programa simbólico sem eficácia concreta.

3.5 DIREITOS FUNDAMENTAIS E O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O direito ao trabalho se conecta aos objetivos da República, presentes no artigo 3º, I e IV, da Constituição Federal de 1988 – Construir uma sociedade livre, justa e solidária e promover o bem de todos – e, no caso das pessoas com deficiência, exige normas especiais de proteção e políticas ativas de inclusão. A Lei nº 8.213/1991 e a LBI compõem o núcleo infraconstitucional desse arranjo: a primeira, com a reserva de vagas; a segunda, com o dever de acessibilidade e de adaptações razoáveis, além da vedação de discriminação (Brasil, 2015, art. 34).

A doutrina trabalhista observa que a inclusão material demanda gestão de pessoas voltada à diversidade: adequação de tarefas, apoios no posto de trabalho, formação continuada e critérios de avaliação compatíveis com diferentes modos de desempenho (Delgado, 2020). Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2015), tais medidas convergem com a orientação internacional de que a diversidade incrementa inovação e produtividade, sendo a inclusão qualitativa um imperativo econômico e social, não apenas jurídico.

Especificamente quanto à Síndrome de Down, estudos apontam a persistência de barreiras atitudinais e organizacionais que condicionam a contratação a meros cumprimentos formais de cota, sem planos de desenvolvimento ou perspectivas de progressão (Silva, 2018). A superação desse quadro passa por qualificação profissional focada em habilidades funcionais, por mentorias e por ajustes procedimentais na avaliação de desempenho, sob pena de se perpetuar uma inclusão aparente (Lemos, 2017).

Em suma, a concretização do direito ao trabalho da pessoa com deficiência exige a articulação entre os fundamentos constitucionais e os instrumentos legais que o viabilizam na prática. A Constituição de 1988 estabeleceu as bases de uma ordem inclusiva, ancorada na dignidade da pessoa humana e na igualdade material, mas a plena realização desses princípios demanda mecanismos normativos específicos, capazes de transformar garantias abstratas em condições reais de acesso, permanência e desenvolvimento profissional.

É nesse ponto que a legislação infraconstitucional desempenha papel determinante. A evolução jurídica brasileira revela que o processo de inclusão não se resume à consagração de valores constitucionais, mas requer normas operacionais que detalhem direitos, estabeleçam deveres e orientem políticas públicas.

Assim, a LBI representa o elo entre a teoria constitucional dos direitos fundamentais e a realidade social da inclusão, servindo como parâmetro concreto para a efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência. O dispositivo que melhor sintetiza esse propósito, como vimos, é o art. 34 da LBI, que define o direito à igualdade de oportunidades e às condições justas e favoráveis de trabalho, assegurando a proteção contra práticas discriminatórias.

A seguir, examinar-se-á, sem pretensão de esgotamento, a realidade da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, especialmente a pessoa com Síndrome de Down, na busca de refletir sobre a efetividade ou não das normas existentes na concretude da vida de

cada um.

4 A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A história da pessoa com deficiência é marcada por um longo percurso de marginalização e invisibilidade social, em que prevaleceram práticas de exclusão e segregação institucionalizada. Até meados do século XX, predominava o modelo médico de deficiência, centrado na ideia de incapacidade e reabilitação individual. Segundo Lemos (2017), esse modelo gerava políticas públicas com viés assistencialista, em que a pessoa com deficiência era tratada como objeto de cuidado e não como sujeito de direitos. Essa lógica começou a mudar com os movimentos internacionais pelos direitos humanos, especialmente após a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, que introduziu o princípio da igualdade e dignidade de todas as pessoas.

Streck (2015, p. 221) percebe é notório que “a Constituição de 1988 instituiu um modelo jurídico transformador, em que os direitos fundamentais não são meras promessas políticas, mas comandos dotados de força normativa imediata”.

No Brasil, o marco inicial de transição para o modelo inclusivo foi a Constituição Federal de 1988, que reconheceu explicitamente a necessidade de proteção e integração social da pessoa com deficiência (arts. 23, II; 24, XIV; 37, VIII; e 203, IV). Inaugurou-se, por assim dizer, uma nova ordem fundada na dignidade da pessoa humana e na igualdade substancial, abrindo espaço para políticas públicas voltadas à participação social e produtiva desse grupo. A partir dela, a deficiência deixou de ser tratada como simples limitação orgânica, passando a ser compreendida como construção social resultante de barreiras e preconceitos.

A transformação consolidou-se com a CDPD, pois a convenção inaugurou o modelo social da deficiência, segundo o qual o problema não está na limitação do indivíduo, mas nas barreiras que impedem sua plena participação (Figueiredo, 2017). Nesse paradigma, a deficiência é uma questão de direitos humanos e cidadania, o que exige do Estado e da sociedade ações

afirmativas e adaptações razoáveis para promover a igualdade de oportunidades.

A LBI, no artigo 6º, incorporou integralmente esse novo modelo, consolidando o conceito de pessoa com deficiência como sujeito de direitos, dotado de autonomia, vontade própria e capacidade jurídica plena. No contexto do trabalho, a LBI reafirma a função emancipatória do emprego, que ultrapassa o aspecto econômico e se projeta como instrumento de realização da dignidade humana (Delgado, 2020). A evolução normativa, portanto, reflete uma mudança civilizatória: da tutela para a inclusão, da caridade para a justiça social.

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

A inclusão da pessoa com Síndrome de Down no mercado de trabalho constitui uma das dimensões mais sensíveis e desafiadoras das políticas de inclusão social. Embora o arcabouço jurídico brasileiro tenha avançado significativamente com a Constituição Federal de 1988, a CDPD e a LBI, a efetividade desses direitos ainda encontra obstáculos concretos.

Deseja-se, então, analisar o percurso histórico da inclusão da pessoa com deficiência, a situação específica das pessoas com Síndrome de Down no mundo laboral, as barreiras que persistem para sua plena integração e o papel da educação e da capacitação profissional como instrumentos de promoção da igualdade de oportunidades. Também, apontar-se-ão algumas “boas práticas” e políticas públicas que contribuem para o fortalecimento da inclusão produtiva e social, em consonância com os valores constitucionais de dignidade, justiça e solidariedade.

4.2 A SITUAÇÃO DA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO DE TRABALHO

A inclusão da pessoa com Síndrome de Down no mercado de trabalho representa um desafio peculiar dentro das políticas de inclusão. Trata-se de um grupo que enfrenta não apenas barreiras físicas e institucionais, mas principalmente barreiras atitudinais, derivadas de preconceitos e estigmas sociais. Ainda é comum a crença equivocada de que indivíduos com

Síndrome de Down seriam incapazes de exercer atividades laborais complexas. Tal percepção distorcida reduz o potencial desses sujeitos e impede sua plena integração produtiva.

Apesar dos avanços legislativos, o número de pessoas com Síndrome de Down inseridas em empregos formais ainda é reduzido. Segundo Lemos (2017), essa baixa representatividade decorre da combinação entre falta de capacitação profissional, inadequação dos processos seletivos e resistência empresarial. Em muitos casos, as contratações ocorrem apenas para cumprimento formal de cotas, sem que haja efetivo investimento em desenvolvimento e progressão profissional.

A inclusão simbólica, caracterizada pela mera presença física do trabalhador com deficiência sem participação efetiva nas tarefas produtivas, é uma das formas mais sutis de discriminação (Barros, 2013). Essa prática esvazia o conteúdo da política de cotas e contraria diretamente os princípios da dignidade humana e da igualdade material. É por isso que a OIT enfatiza que o verdadeiro sentido da inclusão laboral está na integração funcional e produtiva, em que cada pessoa possa contribuir de acordo com suas habilidades e ser reconhecida como parte legítima da equipe.

Para mudar esse cenário, é imprescindível fortalecer políticas de educação inclusiva e profissionalizante, desde a educação básica até os programas de aprendizagem. A qualificação deve contemplar aspectos técnicos, comportamentais e sociais, preparando o indivíduo com Síndrome de Down para atuar em diferentes contextos laborais. Somente assim será possível converter o discurso da inclusão em efetiva participação social e econômica, respeitando o que determina o artigo 34 da LBI sobre o direito a condições justas e favoráveis de trabalho.

4.3 CONDIÇÕES/DESAFIOS PARA A EFETIVAÇÃO DA INCLUSÃO LABORAL E AS BARREIRAS PERSISTENTES À INCLUSÃO

Apesar dos avanços normativos trazidos pela Constituição Federal de 1988, pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e pela Lei Brasileira de Inclusão, a concretização da inclusão laboral ainda enfrenta obstáculos significativos. Esses desafios manifestam-se em dimensões estruturais, atitudinais e institucionais, que comprometem a plena efetividade do direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

Lemos (2017, p. 167) adverte que “o maior obstáculo à inclusão não é a ausência de normas, mas a distância entre a normatividade inclusiva e a realidade social excludente, ainda marcada por estigmas e desconhecimento”. De fato, muitas empresas veem a contratação de pessoas com deficiência apenas como cumprimento formal de obrigação legal, o que limita a inclusão a um plano simbólico e superficial. Barreiras arquitetônicas, comunicacionais e culturais continuam a restringir a permanência e o desenvolvimento desses trabalhadores em seus postos de trabalho.

Entre os fatores mais persistentes estão as barreiras atitudinais, que se traduzem em preconceitos e visões estereotipadas sobre a deficiência intelectual, especialmente no caso das pessoas com Síndrome de Down.

A inclusão real pressupõe a superação do paradigma da incapacidade e o reconhecimento do potencial produtivo e da autonomia desses indivíduos. Nesse sentido, Sarlet (2019) lembra que o princípio da dignidade humana impõe o dever de reconhecer a alteridade, o que significa valorizar a diferença como elemento enriquecedor da vida social e laboral.

Outro ponto crucial refere-se à acessibilidade e às adaptações razoáveis, conceitos centrais da LBI (arts. 3º, I; 4º, III; 34). A acessibilidade compreende o acesso físico, comunicacional, informacional e tecnológico, sendo condição indispensável para a igualdade de oportunidades. Já as adaptações razoáveis consistem nos ajustes necessários e adequados que garantem o desempenho das funções laborais sem impor ônus desproporcional ao empregador. Com Delgado, fica claro que o dever de adaptação expressa a função social da

empresa e concretiza o princípio da solidariedade nas relações de trabalho. A ausência dessas medidas configura discriminação direta, como adverte Barros (2013), podendo ensejar responsabilidade trabalhista e civil.

Além do cumprimento normativo, a efetividade da inclusão requer políticas públicas integradas de formação profissional, acompanhamento técnico e fiscalização. A OIT (2015, p. 42) destaca que “ambientes de trabalho inclusivos, que reconhecem e valorizam a diversidade, apresentam maior engajamento, produtividade e inovação”. Assim, investir em acessibilidade e adaptação não é apenas dever jurídico, mas também estratégia de fortalecimento institucional e econômico.

As barreiras à inclusão da pessoa com Síndrome de Down no mercado de trabalho permanecem multidimensionais e interdependentes. Silva (2018) identifica quatro grandes tipos: barreiras atitudinais, relacionadas ao preconceito e à falta de informação; barreiras arquitetônicas, que dificultam o acesso físico aos ambientes; barreiras organizacionais, derivadas de modelos de gestão excludentes; e barreiras comunicacionais, que impedem a interação efetiva. Todas essas dimensões se entrelaçam e exigem respostas integradas e intersetoriais.

As barreiras atitudinais são, sem dúvida, as mais resistentes. Mesmo diante da legislação protetiva, muitos empregadores e colegas de trabalho ainda agem com visões estigmatizadas sobre a deficiência intelectual. Essa resistência cultural reflete um problema de educação social, e não apenas de cumprimento legal. Como observa Sarlet (2019), a eficácia dos direitos fundamentais não depende apenas de normas, mas de uma mudança de consciência coletiva, capaz de reconhecer a alteridade como valor ético e jurídico. A superação do preconceito requer, portanto, sensibilização permanente e formação humanística nas instituições públicas e privadas.

As barreiras institucionais também merecem destaque. A maioria dos estudiosos sobre o

tema aponta que, embora a legislação seja robusta, sua implementação sofre com falta de fiscalização, recursos insuficientes e escassez de políticas de acompanhamento profissional. Isso faz com que a inclusão, muitas vezes, se restrinja a experiências isoladas e dependentes da boa vontade de alguns gestores. Barros defende a necessidade de planos institucionais de inclusão, com metas, indicadores e relatórios públicos, de modo que a responsabilidade social empresarial seja verificável e contínua.

Portanto, a superação das barreiras e a criação de condições favoráveis de trabalho representam dois lados de um mesmo processo: a construção de uma cultura organizacional inclusiva. A inclusão laboral efetiva das pessoas com deficiência, especialmente das pessoas com Síndrome de Down, depende tanto da eliminação de obstáculos quanto da implementação de medidas positivas que assegurem o exercício pleno da cidadania e da dignidade humana no ambiente de trabalho. Superar essas barreiras é essencial para que a inclusão laboral seja sustentável e para que a pessoa com Síndrome de Down seja reconhecida como trabalhadora com todas as prerrogativas, e não como beneficiária de concessão.

4.4 AÇÕES AFIRMATIVAS E RESERVA DE VAGAS

As ações afirmativas são mecanismos essenciais para transformar o princípio da igualdade material em realidade concreta. A Lei nº 8.213/1991, em seu art. 93, obriga empresas com cem ou mais empregados a preencher de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social. Essa política, reafirmada pela LBI, tem como fundamento jurídico a necessidade de corrigir desigualdades históricas que marginalizaram grupos inteiros da vida produtiva.

Barros (2013, p.1045) sustenta que a política de cotas não é privilégio, mas sim instrumento de justiça social. Ela declara que “as ações afirmativas, longe de representarem privilégios, são instrumentos de concretização da igualdade substancial, voltadas à superação de

discriminações históricas e estruturais”.

Com isso, ela observa que a ação afirmativa tem caráter temporário e corretivo, devendo ser mantida enquanto perdurarem os fatores que geram a exclusão. De modo semelhante, Delgado (2020) argumenta que o direito do trabalho contemporâneo deve ser interpretado a partir de uma função inclusiva, em que o empregador tem responsabilidade social direta na eliminação de barreiras. Assim, o cumprimento da cota é uma obrigação de natureza constitucional e ética, decorrente do dever de solidariedade social (Brasil, 1988, art. 3º, I).

Contudo, a simples reserva numérica não é suficiente para garantir a inclusão plena. Figueiredo (2017) e Lemos (2017) apontam que a ausência de qualificação profissional e a resistência empresarial em adaptar ambientes de trabalho fazem com que muitas contratações sejam apenas formais, sem efetiva integração. O problema é reforçado por práticas de contratações simuladas, nas quais o trabalhador com deficiência é admitido sem perspectiva de crescimento ou de valorização profissional (Silva, 2022).

Para que a ação afirmativa cumpra seu papel, é necessário que o Estado atue por meio de fiscalização constante e de incentivos à formação profissional. A LBI prevê, no artigo 37, a possibilidade de o poder público adotar políticas de incentivo fiscal e de apoio técnico às empresas que efetivamente implementem práticas inclusivas. Assim, Delgado (2020) defende que a reserva de vagas deve ser vista como porta de entrada, mas o ambiente acessível, o treinamento adequado e o acompanhamento contínuo constituem os requisitos de permanência.

Assim, percebe-se que a inclusão laboral das pessoas com deficiência, especialmente daquelas com Síndrome de Down, não se concretiza apenas por normas protetivas, mas pelo compromisso coletivo de transformar o conhecimento e a prática em mudança social. Capacitar e incluir são etapas de um mesmo processo emancipatório, que reafirma o trabalho como expressão de dignidade, diversidade e cidadania.

4.5 JURISPRUDÊNCIA E INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN

Uma pequena análise jurisprudencial revela que, apesar da existência de um marco normativo sólido em favor da inclusão da pessoa com deficiência, ainda é limitada a produção de decisões dos tribunais superiores que tratem, de maneira direta e aprofundada, da inclusão laboral da pessoa com Síndrome de Down e PCDs em geral no mercado de trabalho. As decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Superior Tribunal de Justiça, em sua maioria, abordam temas mais gerais como acessibilidade, discriminação em sentido amplo ou benefícios assistenciais, sem enfrentar de forma específica a relação entre deficiência intelectual e a concretização do direito ao trabalho em condições de igualdade. Essa ausência evidencia um espaço ainda não plenamente ocupado pelo debate judicial, demonstrando a necessidade de maior litigância estratégica e de amadurecimento institucional para que a temática alcance a centralidade interpretativa que a legislação lhe atribui.

No âmbito da Justiça do Trabalho, contudo, identificam-se decisões concretas que, embora não abordem especificamente a Síndrome de Down, oferecem exemplos significativos sobre como os tribunais vêm interpretando as obrigações legais relacionadas à inclusão laboral da pessoa com deficiência.

Um desses precedentes é oriundo do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que analisou caso envolvendo trabalhador contratado dentro da cota legal, mas submetido a esforço físico incompatível com sua limitação: carregamento de caixas entre 15 e 20 quilos, apesar de possuir diferença significativa entre os membros inferiores. O Tribunal concluiu que a mera contratação não exaure o dever de inclusão, reconhecendo que a empresa agiu ilicitamente ao desconsiderar a necessidade de adaptação razoável e ao impor atividade incompatível com a limitação apresentada. A decisão evidencia que a inclusão laboral pressupõe adequação funcional, acessibilidade e respeito às condições reais do trabalhador, sob pena de violação direta ao princípio da dignidade da pessoa humana e às garantias

estabelecidas pelo art. 34 da LBI.

Outro exemplo relevante é o acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, no processo AIRR 10796-36.2019.5.15.0036, que reafirmou a obrigatoriedade do cumprimento da cota legal prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991. O Tribunal reconheceu que o empregador deve demonstrar esforços concretos para localizar e contratar pessoas com deficiência, sob pena de sofrer penalidade administrativa, não sendo suficiente alegar dificuldade de preenchimento das vagas. O entendimento reforça que a política de cotas constitui instrumento de efetivação da igualdade material e integra o conjunto de medidas indispensáveis à remoção das barreiras que historicamente mantiveram a pessoa com deficiência à margem do mercado de trabalho. Ao exigir atuação proativa das empresas, o TST reafirma o modelo social da deficiência, segundo o qual a exclusão não decorre da limitação individual, mas da falta de condições sociais, estruturais e institucionais adequadas.

Além desses precedentes, há múltiplas decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho que discutem temas como acessibilidade no ambiente laboral, dispensa discriminatória, incompatibilidade de funções, ausência de adaptações razoáveis, oferta de cursos acessíveis e práticas empresariais que transformam a inclusão em mero cumprimento formal da legislação. Esses julgados, embora variados, convergem na ideia de que a inclusão laboral da pessoa com deficiência exige não apenas a contratação, mas também medidas estruturais que garantam permanência, desenvolvimento profissional e participação plena no ambiente de trabalho.

Assim, ainda que falte aos tribunais superiores um enfrentamento mais direto do tema, sobretudo no que diz respeito à pessoa com Síndrome de Down, o panorama jurisprudencial trabalhista demonstra pequenos avanços que dialogam com os valores e princípios da LBI, contribuindo para a consolidação da inclusão substantiva como expressão da dignidade humana e da igualdade material.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo permitiu evidenciar que a inclusão laboral da pessoa com Síndrome de Down, embora amplamente prevista no ordenamento jurídico brasileiro, ainda está distante de alcançar sua plena concretização no cotidiano social e profissional. Apesar dos marcos normativos sólidos, como a Constituição Federal de 1988, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência, o impacto real dessas normas ainda se mostra limitado por uma série de barreiras persistentes, que revelam a distância entre a normatividade inclusiva e a realidade vivenciada por esse grupo. Assim, o direito ao trabalho se apresenta não apenas como garantia legal, mas como instrumento fundamental de participação social, emancipação econômica e reconhecimento de identidade.

O percurso histórico analisado demonstrou que, durante muitos anos, as pessoas com deficiência foram afastadas da vida produtiva por uma concepção reducionista, fundada no modelo médico da deficiência e marcada por tutela, isolamento e subestimação das capacidades individuais. A incorporação do modelo social, contudo, rompeu com essa lógica e deslocou o foco da limitação pessoal para as barreiras construídas socialmente. Esse paradigma exige um conjunto de ações afirmativas, políticas públicas e práticas empresariais que garantam condições reais de igualdade. No entanto, a efetivação desse modelo ainda depende de maior conscientização social e de mudanças profundas no modo como a sociedade compreende a deficiência intelectual.

A pessoa com Síndrome de Down enfrenta desafios específicos no mercado de trabalho, muitos deles relacionados à persistência de estereótipos que reduzem sua capacidade, autonomia e potencial de contribuição. Essas barreiras, frequentemente invisíveis, impedem que a inclusão laboral se concretize de forma plena e afetam desde o acesso ao emprego até a permanência e o desenvolvimento profissional. Esse cenário revela que, embora a política de cotas prevista na Lei nº 8.213/1991 seja um instrumento eficaz de abertura de portas, ela

não é suficiente por si só. A inclusão substantiva exige ambientes acessíveis, adequação de tarefas, apoio contínuo, adaptações razoáveis e, sobretudo, a disposição das organizações em reconhecer o valor da diversidade humana.

A dimensão jurisprudencial analisada neste trabalho ofereceu uma visão concreta de como o Judiciário tem se posicionado diante dessas questões. Observou-se que os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho desempenham papel significativo na concretização das garantias legais, especialmente ao responsabilizar empregadores que violam direitos, ao reafirmar a necessidade de adaptações razoáveis e ao exigir práticas efetivas de inclusão. No entanto, destacou-se também a ausência de precedentes específicos nos tribunais superiores que tratem diretamente da inclusão laboral da pessoa com Síndrome de Down. Essa lacuna jurisprudencial revela que a temática ainda não foi profundamente enfrentada no âmbito judicial mais abrangente, o que reforça a necessidade de ampliar a litigância e a reflexão institucional sobre o tema.

Além disso, a análise evidenciou a importância de se compreender a inclusão laboral não como evento isolado, mas como processo contínuo que depende de múltiplos fatores: políticas públicas eficazes, fiscalização permanente, sensibilização das empresas, formação de equipes, eliminação de barreiras físicas e atitudinais e práticas de gestão que valorizem a pluralidade.

A construção de ambientes de trabalho mais inclusivos exige o reconhecimento de que a diversidade humana é riqueza social e elemento essencial para uma sociedade democrática. A participação da pessoa com Síndrome de Down no mercado de trabalho não representa apenas o cumprimento de uma obrigação legal, mas a afirmação de que todas as pessoas têm direito de contribuir, de ser reconhecidas e de participar da vida comunitária de forma plena. A inclusão laboral, quando efetivamente concretizada, amplia horizontes, fortalece vínculos sociais e transforma não apenas as trajetórias individuais, mas o próprio tecido social.

Diante de todo o exposto, percebe-se que o direito ao trabalho da pessoa com Síndrome de Down representa um compromisso que ultrapassa a legislação e alcança a esfera da responsabilidade coletiva. É um compromisso com a dignidade, com a igualdade material e com a construção de uma sociedade que acolhe e valoriza as diferenças. A efetivação desse direito exige ações articuladas entre Estado, empresas, instituições e sociedade civil, de forma que o papel de cada ator social seja exercido com responsabilidade e sensibilidade. Apenas assim será possível consolidar a inclusão como prática cotidiana, como expressão concreta de cidadania e como pilar indispensável para uma sociedade verdadeiramente plural, justa e humana.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: 2013;

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 08/08/2025;

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008**. Aprova o texto da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 de julho de 2008. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm. Acesso em 02/09/2025;

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 de agosto de 2009. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em 15/09/2025;

BRASIL. **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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 de dezembro de 1990. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em 15/08/2025;

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de julho de 1991. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 08/08/2025;

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 de dezembro de 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em 15/09/2025;

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 de julho de 2015. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 07/08/2025;

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** Trabalhador PCD carregando caixas de 20 kg deve ser indenizado. Migalhas, 2023. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/quentes/392762/homem-pcd-que-carregava-caixas-de-20-kg-se-ra-indenizado-por-cervejaria>. Acessado em: 20/11/2025;

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** AIRR 10796-36.2019.5.15.0036. Acórdão da SBDI-1. Disponível em:

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.3:acordao;airr:2023-06-28;10796-2019-36-15-0>. Acessado em: 20/11/2025;

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: 2020;

FIGUEIREDO, Guilherme Amorim Campos. **Direito das Pessoas com Deficiência:** Convenção de Nova York e a Lei Brasileira de Inclusão. Belo Horizonte: 2017;

LEMOS, Rafael Diogo Diógenes. **Direito ao trabalho como elemento de inclusão social da pessoa com deficiência:** análise da Lei nº 13.146/2015. Revista de Informação Legislativa, Brasília, v. 54, n. 214, p. 153-173, 2017. Disponível em: http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/214/ril_v54_n214_p153. Acesso em 25/08/2025;

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Diversity and inclusion in the workplace: a review of good practices.** Genebra: 2015. (Tradução nossa). Disponível em: <https://www.ilo.org/media/383951/download>. Acesso em: 15/08/2025;

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019;

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 32. ed. São Paulo: 2010;

SILVA, Josimery da. **Inclusão das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho.** 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Instituto Federal do Amapá, Macapá, 2022;

SILVA, Leonardo Félix da. **A pessoa com Síndrome de Down:** uma discussão sobre a inclusão no mercado de trabalho. João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba, 2018. Disponível em:

<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/14141/1/LFS22112018.pdf>. Acesso em 05/09/2025; STRECK, Lenio Luiz. **Jurisdição Constitucional e Decisão Jurídica:** entre a instrumentalização e a realização dos direitos fundamentais. São Paulo: Saraiva, 2015.

^[1] Bacharelado em Direito. Centro Universitário de João Pessoa – UNIPÊ. E-mail:

germasanlima@gmail.com. Orientadora: Prof^a. Especialista Francisca Luciana de Andrade Borges Rodrigues. E-mail: proflucianaborges@gmail.com. Coorientadora: Prof^a. Gabrielle de Moraes Krug. E-mail: gab.90@hotmail.com.

[2] Mestranda em Direito pelo Programa de Pós-Graduação PPGD – UNIPÊ da Instituição de Ensino Superior Cruzeiro do Sul, unidade João Pessoa – PB. Pós-graduação em Direito Processual Civil pela Universidade Potiguar do Rio Grande do Norte – UnP. Graduação em Ciências Jurídicas pelo Centro Universitário de João Pessoa – UNIPÊ do Grupo Cruzeiro do Sul. Consultora Jurídica, sob o registro – OAB/PB – 11805.

[3] Bacharel em Direito pela UDC-Paraná; Graduanda em Letras-Português (FPB); Pós-Graduanda em Direito Penal e Processo Penal (Damásio-2017); Pós-Graduanda em Direito Civil e Processo Civil (Unipê-2025-2026); Mestranda em Direito e Desenvolvimento (Unipê-2025-2026); Professora Estagiária em Letras (2025-Escola Argentina Pereira Gomes-PB); Professora Estagiária de Metodologia (2025-Unipê).