

# **A INCLUSÃO DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO DE TRABALHO SOB A ÓTICA DA GOVERNAMENTALIDADE DE FOUCAULT: UMA ANÁLISE DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E A REPRESENTATIVIDADE DA ATUAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO**

**Elvis Gibson Leite Coutinho<sup>1</sup>**  
**Matheus Lins Rocha<sup>2</sup>**

**Resumo:** O artigo tem como objetivo analisar a inclusão de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho, à luz da governamentalidade de Foucault, verificando-se as proteções legislativas e a representatividade que decorre da presença destas no Poder Judiciário. Justifica-se a presente pesquisa pela sua relevância teórica e social, uma vez que a inclusão de pessoas com deficiência, particularmente no setor público e no ambiente judiciário, merece especial destaque no contexto da inclusão. A investigação aborda o tema sob a ótica dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, compilando dispositivos legais, propondo uma análise da contribuição destas pessoas para o Poder Judiciário e a efetiva promoção dos direitos humanos.

**Palavras-Chave:** Inclusão Social; Síndrome de Down; Poder Judiciário; Mercado de Trabalho; Governamentalidade.

**Abstract:** The article aims to analyze the inclusion of individuals with Down syndrome in the labor market through the lens of Foucault's concept of governmentality, examining legislative protections and the representativeness resulting from their presence in the Judiciary. This research is justified by its theoretical and social relevance, as the inclusion of people with disabilities, particularly in the public sector and judicial environments, deserves special attention in the broader context of inclusion. The study explores the topic within the framework of the United Nations Agenda 2030 Sustainable Development Goals, compiling legal provisions and proposing an analysis of the contributions of these individuals to the Judiciary and the effective promotion of human rights.

**KEYWORDS:** Social Inclusion; Down Syndrome; Judiciary; Labor Market; Governmentality.

---

<sup>1</sup> Aluno especial do Programa de Mestrado em Direito, Governança e Políticas Públicas da Universidade Salvador – UNIFACS; Servidor do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, atuando como Assessor de Desembargador. Professor do Curso de Direito da Universidade Salvador – UNIFACS. Especialista em Ciência Política pela Universidade de Lisboa; Especialista em Gestão de Organizações do Poder Judiciário e do Ministério Público pela Faculdade Unyleya; Pós-Graduando em Direito Eleitoral pela Faculdade Unyleya; Graduado em Direito pelo Instituto de Educação Superior Unyahna Salvador; elvis.gibson@hotmail.com.

<sup>2</sup> Doutor em Medicina e Saúde, na área de Direito Médico e Políticas de Saúde pela UFBA. Mestre em Direito, Governança e Políticas Públicas pela UNIFACS, com Research Stay na Universidad de Salamanca. Pós-graduado em Direitos Humanos/UCoimbra e Direito da Arbitragem/ULisboa. Graduado em Direito/UNIFACS; Professor e Coordenador do curso de Direito da UNIFACS. Servidor do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, atuando como Assessor de Desembargador. Autor de livros jurídicos pelas Editoras Juspodivm e Lumen Juris. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6471458198722451>

## 1. INTRODUÇÃO

O presente artigo trata do tema da inclusão de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho, à luz da governamentalidade de Foucault, verificando-se as proteções legislativas e a representatividade que decorre da presença destas no Poder Judiciário.

É possível identificar que a inclusão de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho e no setor público ainda encontra diversas barreiras sociais, dificultando-se a efetivação dos direitos humanos fundamentais do referido grupo minoritário. Neste sentido, a pesquisa trabalha com o seguinte problema: Como a inclusão de pessoas com síndrome de Down no Poder Judiciário pode contribuir para a promoção de uma cultura organizacional mais inclusiva à luz da governamentalidade, ao mesmo tempo em que desenvolve a autonomia e habilidades desses indivíduos?

Utiliza-se da hipótese de que a inclusão de pessoas com síndrome de Down no ambiente de trabalho no Poder Judiciário, pode promover, a partir da governamentalidade, a diversidade e a inclusão, possibilitando o desenvolvimento pessoal e profissional e contribuindo para o aprimoramento das práticas organizacionais e o amadurecimento social acerca de suas reais capacidades.

Justifica-se a presente pesquisa pela sua relevância teórica e social, uma vez que este artigo contribuirá para a compreensão do arcabouço legislativo, os objetivos para o desenvolvimento sustentável de inclusão, especialmente no âmbito do Poder Judiciário, abordando questões relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência cognitiva no trabalho. A inclusão de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho é um tema de grande relevância social, que reflete o compromisso com os direitos humanos e a cidadania, guardando consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) Agenda 2030 da ONU.

A pesquisa buscará, como objetivos específicos, identificar os principais desafios e facilitadores para a inclusão de pessoas com síndrome de Down no ambiente de trabalho do Poder Judiciário e as respectivas proteções legais.

No âmbito dos procedimentos metodológicos, importante ressaltar que o estudo será uma pesquisa teórica, com análise de conteúdo<sup>2</sup>, com a linha de pesquisa da tecnologia social científica e vertente crítico-metodológica<sup>3</sup>, realizado com base em revisão bibliográfica, sendo exploradas os dados primários de fontes teóricas doutrinárias, legais e jurisprudenciais sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e no setor público.

## **2. A GOVERNAMENTALIDADE EM MICHEL FOUCAULT E A INCLUSÃO DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO DE TRABALHO.**

O conceito de governamentalidade, introduzido por Michel Foucault, representa um marco na compreensão do poder e suas relações com a sociedade. A governamentalidade abre caminho para uma visão ampla e multifacetada do governo, que se manifesta não apenas nas relações entre governantes e governados, mas também no conjunto de estratégias, táticas e saberes que moldam as práticas de poder contemporâneas.

No centro da governamentalidade está o conceito de população, que se torna o alvo principal do governo. Diferentemente da soberania, que tem como fim a manutenção do poder em si, a governamentalidade se preocupa com a gestão de recursos, comportamentos e dinâmicas sociais, buscando maximizar a riqueza, a saúde e a produtividade coletiva. Nesse sentido, a economia política emerge como o saber essencial para o exercício do poder governamental, integrando práticas disciplinares e mecanismos de segurança<sup>4</sup>.

Foucault argumenta que a governamentalidade é o fenômeno que permitiu a sobrevivência e adaptação do Estado moderno. Ela representa uma forma de racionalidade política que organiza a ação governamental, delimitando o que compete ao Estado e ao que deve ser atribuído à esfera privada. Essa "governamentalização" do Estado reflete-se nas políticas públicas contemporâneas, que buscam regular a vida em sociedade por meio de técnicas de vigilância, estatísticas e intervenções econômicas<sup>5</sup>.

---

1 GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca. **(Re)pensando a Pesquisa Jurídica: Teoria e Prática**. 3. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

2 Id.

3 FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Tradução de Roberto Machado. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2021.

4 Id.

Na perspectiva do filósofo, vivemos em uma era marcada pela preeminência da governamentalidade, onde o poder é exercido de forma capilar, perpassando instituições e esferas da vida cotidiana. Esse modelo de governança redefine as relações entre poder e indivíduo, destacando como as práticas governamentais moldam subjetividades e comportamentos. Mais do que um simples mecanismo de controle, a governamentalidade é uma força produtiva, que organiza a sociedade em torno de interesses econômicos, políticos e sociais<sup>6</sup>.

O conceito de governamentalidade, portanto, é fundamental para compreender a lógica subjacente às práticas de poder no mundo contemporâneo. Ele nos convida a repensar as formas tradicionais de soberania e disciplina, oferecendo uma lente crítica para analisar como as técnicas de governo estruturam e condicionam as relações entre Estado, sociedade e indivíduos. Ao abordar o poder como uma rede complexa e dinâmica, Foucault nos desafia a questionar não apenas quem governa, mas como e por que somos governados<sup>7</sup>.

A inclusão de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho, especialmente em instituições públicas como o Poder Judiciário, representa um desafio complexo e multifacetado que pode ser analisado sob a ótica da governamentalidade. Este conceito oferece uma perspectiva crítica sobre como o poder se organiza para governar populações, articulando dispositivos de segurança, economia política e práticas disciplinares, com o objetivo de alcançar finalidades como o bem-estar coletivo e a eficiência social.

De acordo com o prestigiado filósofo, a governamentalidade opera por meio de uma rede de práticas que busca gerir a população de maneira produtiva, considerando os indivíduos tanto como sujeitos de direitos quanto como objetos de intervenção governamental. A inclusão de pessoas com deficiência, como a síndrome de Down, no mercado de trabalho reflete essa racionalidade governamental, pois trata-se de uma estratégia que visa promover a integração social, reduzir desigualdades e atender a metas globais, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU.

O ODS 8, que preconiza o trabalho decente e o crescimento econômico, é um exemplo claro de como a governamentalidade permeia políticas públicas e iniciativas institucionais. A inclusão de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho, além de atender a critérios de justiça social, contribui para o fortalecimento da economia ao ampliar a força de trabalho e gerar representatividade.

---

5 Id.

6 Id.

No contexto do Poder Judiciário, a inclusão de pessoas com síndrome de Down transcende o campo do trabalho e se insere no debate sobre a construção de uma sociedade mais representativa e inclusiva. Sob a ótica da governamentalidade, essa prática não é apenas uma política de integração, mas também uma estratégia governamental que utiliza a instituição judiciária como um dispositivo de poder para moldar subjetividades e reconfigurar padrões sociais.

Essa representatividade possui um impacto profundo na percepção pública sobre a capacidade e o potencial das pessoas com deficiência. Ao atuar no Poder Judiciário, indivíduos com síndrome de Down desafiam estigmas históricos e contribuem para a transformação de paradigmas sociais, reforçando a ideia de que a inclusão é uma meta alcançável e desejável, compatível com os princípios democráticos e de igualdade de oportunidades.

Foucault enfatiza que as práticas de governamentalidade não são unidimensionais, mas envolvem resistências e contrapoderes. A inclusão de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho e em posições de destaque, como no Judiciário, exemplifica essa tensão entre o poder disciplinar e a resistência social. Ao mesmo tempo em que promove a governança inclusiva, essa prática revela as lacunas estruturais e institucionais que ainda precisam ser superadas para garantir uma verdadeira igualdade de oportunidades<sup>8</sup>.

### **3. INCLUSÃO DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO DE TRABALHO: UMA SÍNTESE SOB A ÓTICA DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA AGENDA 2030 DA ONU.**

A inclusão de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho, é tema de relevância social e econômica, sendo parte integrante da Agenda 2030 da ONU através de seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que objetivam a promoção de sociedades mais inclusivas e igualitárias.

A concepção da Agenda 2030, merece registro, foi o resultado de um processo evolutivo de reconhecimento global acerca do necessário estabelecimento de estratégias de desenvolvimento sustentável.

É nesse contexto de mobilização internacional para abordar vários temas relacionados às sucessivas crises humanitárias experienciadas, que os Estados-Membros das Nações Unidas, durante a Cúpula sobre o Desenvolvimento Sustentável em Nova York,

---

7 Id.

estabeleceram uma nova agenda, com 17 objetivos de desenvolvimento sustentável, dentre os quais se destacam os ODS 8 e 10, que tratam da importância da inclusão de todos os grupos em um contexto educacional inclusivo, equitativo e de qualidade, bem como na economia formal.

O ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), este tem por objetivo a promoção do crescimento econômico sustentável e inclusivo, com a criação de empregos decentes para todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência. Já o ODS 10 (Redução das Desigualdades) ressalta a importância de reduzir as desigualdades dentro e entre os países, propondo a eliminação de barreiras que impedem a plena participação no mercado de trabalho.

Pensando na inclusão, no contexto de deficiência e normalidade, é possível concordar que o próprio conceito de normalidade, em si, é excludente. Independente dos critérios usados para definir o que é normal, há um pressuposto de que existe um “outro” que não se enquadra no grupo socialmente aceito ou que não corresponde ao padrão, ao adequado ou ao esperado, sendo alguém diferente<sup>9</sup>.

Também é imperioso reconhecer que o conceito de pessoa com deficiência é um conceito em evolução, afinal, a ideia de deficiência compreende, como bem defendido por Patrícia Cerqueira Kertzman Szporer, “limitações físicas, sensoriais, mentais e intelectuais. Diariamente, o convívio social permite contato com pessoas que apresentam algum grau de limitação, que pode ser transitória ou permanente.”<sup>10</sup>.

Assim, a inclusão das pessoas com deficiências – como objetivo para o desenvolvimento sustentável - significa torná-las participantes da vida social, econômica e política, promovendo a dignidade e melhora da autoestima. A inclusão não apenas representa a oferta de um salário, mas também a oportunidade de reabilitação social e psicológica<sup>11</sup>.

Para isso, é preciso vencer as barreiras do mercado de trabalho, que incluem preconceitos, falta de políticas de incentivo e ambientes pouco adaptados às suas necessidades.

---

8 BILBAO, Eduardo Vincente. **Os aspectos subjetivos da experiência de trabalho em jovens com Síndrome de Down**, págs. 19/20. Disponível em: [https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/PCAM\\_7499f37fa0a2a30baf6e9fb57da6dd82](https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/PCAM_7499f37fa0a2a30baf6e9fb57da6dd82). Acesso em 12 nov. 2024.

9 SZPORER, Patrícia Cerqueira Kertzman. **Pessoa com deficiência em situação de curatela e sistema de justiça**. São Paulo: Editora Juspodivm, 2024, pág. 53.

10 RANGEL, Wellington Rafael. **Pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho: Um estudo de caso**. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/1910>. Acesso em: 12 nov. 2024.

Muitas organizações ainda mantêm estigmas sobre a capacidade produtiva de pessoas com deficiência, o que restringe o acesso dessas pessoas a oportunidades de trabalho. Além disso, a ausência de políticas públicas eficazes que incentivem a contratação e adaptação dos espaços de trabalho constitui um obstáculo significativo para a inclusão.

Segundo Carvalho-Freitas<sup>12</sup>, os estudos sobre a gestão da diversidade, com foco específico nas pessoas com deficiência, têm indicado três dificuldades para inserir e gerir o trabalho dessas pessoas: as formas como os gestores veem a deficiência, a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado.

No mesmo sentido, Rodrigues e Pereira destacam que os maiores obstáculos para o ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho são a descrença em sua capacidade, a discriminação, o despreparo das organizações quanto à estrutura funcional, além da baixa escolaridade e pouca qualificação profissional.<sup>13</sup>

Neste cenário, para que a inclusão de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho seja efetiva e alinhada aos ODS, recomenda-se a adoção de políticas públicas que incentivem a contratação destas pessoas, a capacitação contínua e a criação de uma mentalidade inclusiva nas culturas organizacionais e corpos funcionais. Além disso, investimentos em adaptações razoáveis no ambiente de trabalho e a criação de programas de qualificação podem facilitar a integração e garantir a permanência desses profissionais nas empresas.

Citando Raiça e colaboradores (2006), Maria Luiza Gomes-Machado e Brasília Maria Chiari ressaltam que o ambiente profissional desempenha papel importante no ajustamento comportamental e social das pessoas com deficiência intelectual, tal como ocorre com qualquer outro indivíduo. Essa concepção de ambiente profissional se aproxima da noção do trabalho, para a pessoa deficiente, como forma de diminuição do isolamento social, o que contribui, além disso, para a melhoria de seu autoconceito e da própria vida<sup>14</sup>.

---

11 CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **Inserção de pessoas com deficiência em Organizações brasileiras: Um estudo com empresas socialmente responsáveis**. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/CSPO-72UKVU>. Acesso em: 12 nov. 2024.

12 RODRIGUES, Pollyana Salles; PEREIRA, Éverton Luís. **A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão de literatura**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/physis/a/CtnGmHHjf9Z5zpCpqdWJVky/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 13 no. 2024.

13 GOMES-MACHADO, Maria Luiza; CHIARI, Brasília Maria. **Estudo das habilidades adaptativas desenvolvidas por jovens com Síndrome de Down incluídos e não incluídos no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/vPKwpVZFzVX7RcdHZ5nMPRz/?lang=pt>. Acesso em: 12 nov. 2024.

Assim, a defesa dos direitos ao trabalho das pessoas com síndrome de Down e sua inclusão na sociedade representam um compromisso profundo com os princípios de justiça social e igualdade que fundamentam os ODS. A Agenda 2030 nos convoca a criar um futuro em que ninguém seja deixado para trás, e isso só será possível com a construção de uma sociedade que reconheça e valorize a diversidade humana em sua totalidade.

Dizer da inclusão de pessoas com síndrome de Down, portanto, não é apenas falar sobre a promoção da justiça, mas também de um indicador de desenvolvimento humano e social, com potencial para enriquecer a comunidade global e promover um mundo mais resiliente e sustentável para todos.

O mercado de trabalho para pessoas com deficiência foi notado com um avanço significativo nos últimos anos, porém, muito disso ocorreu devido a força das leis voltadas para esse segmento, também pela visão mais inclusiva de empresas que enxergam na inclusão uma oportunidade de desenvolvimento tanto para o profissional com deficiência quanto para toda a organização.<sup>15</sup>

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tem alicerce na Declaração Universal dos Direitos Humanos que assegura em seu art. 1º que "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos, dotados de razão e de consciência e devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade", bem como em seu art. 2º que inspira "todo ser humano tem capacidade para gozar dos direitos e liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie (...)".<sup>16</sup>

Os ideais constantes nestes artigos e que permeiam toda a Declaração, objetivam assegurar e promover, de forma indistinta e a todos os sujeitos, plenos direitos civis, econômicos, sociais e culturais; já que estes se constituem como requisitos básicos para a construção e manutenção da própria dignidade humana.

É também deste mesmo texto universal que são extraídos os ideais de igualdade, liberdade e individualidade; merecendo destaque que as ações de cidadania devem ser sempre voltadas aos seres humanos observada a diversidade e as suas especificidades, possibilitando uma construção de contextos sociais inclusivos; já que a base do conceito de igualdade é a própria diferença, ou seja, o respeito à diversidade como um todo.

---

14 BARROS, Sarah Jardim Rodrigues; SILVA, Rogério Sales Silva. **Os principais desafios e conquistas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://research.ebsco.com/c/bxlb6l/viewer/pdf/f3ssm67xnf>. Acesso em: 13 nov. 2024.

15 ORGANIZAÇÃO DA NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assembleia Geral das Nações Unidas, Resolução 217 A (III), de 10 de dezembro de 1948**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 13 nov. 2024.

No campo do mercado de trabalho, plano de fundo do presente estudo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece como ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações que todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego, sem qualquer distinção, mediante remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana (Artigo XXIII).

São claros os comandos no sentido de que seja assegurado de forma indistinta, o direito ao trabalho e ao desenvolvimento, respeitada a diversidade; com o impulsionamento de ações voltadas a políticas afirmativas de respeito à diversidade, bem como voltadas para a construção de contextos sociais inclusivos.

Este, inclusive, é objetivo da norma constante dos arts. 5º e 6º da Constituição da República Federativa do Brasil<sup>17</sup>, ao disporem que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País direitos sociais, a exemplo do trabalho.

Inspirada no permissivo constitucional, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Lei nº 13.146/2015<sup>18</sup>, dispõe que é dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes ao trabalho (8º); de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades, incluindo remuneração por trabalho de igual valor (34º); sendo finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho (35º).

Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, segue a norma, a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e adaptação razoável no ambiente de trabalho (37º).

De se destacar, ainda neste contexto de proteção, a existência de diploma legal que, há mais de três décadas, garante a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ao impor a proporcionalidade de contratação para este grupo, de acordo com a quantidade de funcionário<sup>19</sup>.

---

16 BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Seção 1, p. 1.

17 BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 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 jul. 2015. Seção 1, p. 2.

18 BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991,

Tais disposições refletem os princípios consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, do mesmo modo que aqueles da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Convenção de Nova York, 2007)<sup>20</sup>, ratificada pelo Brasil por meio dos Decretos nº 186/2008 e 6.949/2009, que preconiza que a garantia do direito ao trabalho se efetiva por meio da proibição da discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego; da promoção da igualdade, condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho; do livre exercício dos direitos trabalhistas e associação sindical; do acesso a programas de orientação técnica e profissional; da promoção de oportunidades de emprego e ascensão profissional; da promoção do trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio; **do emprego pessoas com deficiência no setor público**; da promoção de ações afirmativas, incentivos e outras medidas; da viabilização de adaptações razoáveis no ambiente de trabalho para pessoas com deficiência; além de outras orientações.

Por último, sem descuidar das recentes movimentações sobre o tema, comporta registrar que tramita na Câmara de Deputados brasileira Projeto de Lei nº 910/2024<sup>21</sup>, de autoria do Deputado Federal Zé Haroldo Cathedral (PSD/RR), que tem por objetivo instituir a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Síndrome de Down, estabelecendo como uma de suas diretrizes o incentivo à inserção da pessoa com Síndrome de Down no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da condição e garantindo o apoio necessário para sua adaptação. (2º, VI).

Apesar do vasto avanço legislativo, o que se verifica no mundo fático, é que ainda há um largo distanciamento entre as aspirações e cominações legais e um mercado realmente inclusivo. Em termos das leis e do discurso houve um grande avanço, no entanto, ainda se torna necessário implementar modificações no âmbito profissional para atender de forma eficaz o profissional com deficiência, sobretudo no setor público.

---

Seção 1, p. 1.

19 ORGANIZAÇÃO DA NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** Nova York, 13 dez. 2006. Disponível em: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2024.

20 BRASIL. **Projeto de Lei nº 910, de 2024. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Síndrome de Down.** Câmara dos Deputados, Brasília, DF, 21 mar. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/buscaProposicoesWeb/resultadoPesquisa?numero=910&ano=2024&autor=&inteiroTeor=&emtramitacao=Todas&tipoproposicao=%5BPL++Projeto+de+Lei%5D&data=13/11/2024&page=false>. Acesso em 13 nov. 2024.

O trabalho representa prerrogativa constitucional indisponível que, em consequência, impõe ao Estado, por efeito da alta significação social de que se reveste a inclusão, a obrigação de criar condições objetivas que possibilitem, de maneira concreta, o efetivo, amplo e irrestrito acesso ao pleno emprego, sob pena de configurar-se inaceitável omissão governamental, apta a frustrar as obrigações impostas pelos diplomas legais citados.

#### **4. A ATUAÇÃO DAS PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN NO PODER JUDICIÁRIO.**

Para preparar e encaminhar pessoas com Síndrome de Down ao mercado de trabalho, é essencial considerar alguns critérios básicos. Em primeiro lugar, é necessário identificar suas potencialidades, o que envolve adotar abordagens que permitam descobrir as habilidades específicas de cada pessoa. A partir daí, é importante investir no treinamento dessas habilidades, o que contribui para o desenvolvimento de competências sociais e profissionais essenciais. Esse preparo não só facilita a inclusão no ambiente de trabalho, mas também promove a independência na execução das tarefas, pontualidade, manuseio de equipamentos, responsabilidade, agilidade, qualidade no que produzem, resiliência diante de frustrações, interesse financeiro e realização pessoal e profissional.

Neste cenário, a inclusão de pessoas com síndrome de Down no Poder Judiciário, pode representar um avanço significativo na promoção de diversidade e da igualdade de oportunidades em instituições públicas. Esse movimento, não apenas busca ampliar a acessibilidade ao trabalho para pessoas com deficiência intelectual, mas também refletir uma mudança cultural no setor público, reconhecendo o valor da pluralidade de experiências e habilidades para o desenvolvimento de ambientes de trabalho mais inclusivo.

É que, quanto maior forem as experiências e aprendizado do trabalhador, maior será a potencialidade de reconhecer novos conhecimentos, associações e oportunidades<sup>22</sup>.

O Direito tem um papel fundamental em nosso mundo; ele legitima as decisões de Estado, o modo de agir daquele que detém o poder<sup>23</sup>. Justo em razão desta importância, que a inclusão de pessoas com síndrome de Down na atuação do Poder Judiciário permite a identidade de pessoas em iguais condições naquele ambiente, a oportunidade de

---

21 FRATE, Flávia. **A influência da capacidade absorviva individual no comportamento inovador no trabalho.** Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/items/fb97466f-45f4-41a8-ae39-254e2df6eee2>. Acesso em: 12 nov. 2024.

22 LIRA, Gabriel Ciríaco. **O papel do Poder Judiciário sob a perspectiva do Estado Democrático de Direito.** Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/8197>. Acesso em: 12 nov. 2024.

desenvolvimento pessoal e profissional, o aprimoramento das habilidades organizacionais, de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Essa inclusão é especialmente relevante no contexto jurídico, pois profissionais do Judiciário que compreendem as complexidades da deficiência têm maior potencial de adotar uma perspectiva mais inclusiva em suas decisões e ações. Isso pode levar a práticas mais humanizadas, a um atendimento mais equitativo às necessidades dos cidadãos e a decisões mais justas.

Embora tímidas, uma busca livre na rede mundial de computadores apresenta informações acerca de alguns tribunais brasileiros, que têm implementado iniciativas para a inclusão de pessoas com síndrome de Down em seus quadros de servidores.<sup>3</sup>

Grandes são os desafios apresentados pelos Tribunais, para a promoção de uma política de inclusão das pessoas com síndrome de Down.

O primeiro deles consiste nas barreiras atitudinais, como preconceitos e estereótipos, onde gestores e colegas de trabalho podem ter dúvidas sobre a capacidade dessas pessoas de desempenharem suas funções com eficácia.

Já o segundo, se relaciona com as adaptações físicas e operacionais no ambiente de trabalho. Embora a maioria das tarefas administrativas do Judiciário possa ser realizada por pessoas com deficiência intelectual, é essencial adaptar o ambiente para atender às suas necessidades específicas. Isso inclui a simplificação de processos, a utilização de tecnologias

---

<sup>3</sup> Supremo Tribunal Federal (STF): Em abril de 2024, o STF contratou Bruno Moura, um jovem de 22 anos com síndrome de Down, para atuar como fotógrafo. Bruno produziu uma exposição intitulada “STF pelos meus olhos”, inaugurada em setembro de 2024. (Notícias STF, 2024)

Superior Tribunal de Justiça (STJ): Em setembro de 2015, o STJ lançou a “Ação Síndrome de Down” dentro do Programa Semear Inclusão, oficializando a contratação de 11 pessoas com síndrome de Down para trabalhar no Laboratório de Conservação e Restauração de Documentos (Lacor) e em gabinetes de ministros. (Notícias STJ, 2015)

Tribunal Superior do Trabalho (TST): Em março de 2022, o TST e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) contavam com 59 servidores e 15 prestadores de serviço com algum tipo de deficiência em exercício. Embora o número específico de pessoas com síndrome de Down não tenha sido detalhado, o tribunal tem adotado medidas para estimular a contratação desse grupo. (Matérias Temáticas TST, 2022)

Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA): O TJBA tem implementado diversas iniciativas para promover a inclusão de pessoas com síndrome de Down em seu ambiente de trabalho. Em fevereiro de 2024, contratou Vinícius Gouveia, um jovem de 23 anos com síndrome de Down, para atuar como estagiário de nível médio no gabinete do desembargador Maurício Kertzman Szporer. Vinícius desempenha funções como recepção de pessoas e gerenciamento de correspondências, contribuindo significativamente para a equipe. Além disso, o TJBA dispõe de 10% das vagas de estágio destinadas a pessoas com deficiência, conforme a Lei nº 11.788/2008. Essas ações refletem o compromisso do tribunal com a inclusão e a valorização da diversidade no ambiente de trabalho. (Agência de Notícias TJBA, 2024)

Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG): Em fevereiro de 2023, o TJMG firmou um contrato de prestação de serviços com o Instituto Mano Down, organização que promove a autonomia e a inclusão de pessoas com síndrome de Down e outras deficiências. Esse contrato prevê a atuação de profissionais com deficiência intelectual em funções como recepcionistas, auxiliares administrativos e garçons na sede do tribunal. (Notícias TJMG, 2023)

assistivas, e a criação de um ambiente acessível e seguro. O conceito de “adaptação razoável”, conforme previsto na Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015), é essencial para garantir que as pessoas com deficiência intelectual possam desempenhar suas funções de forma eficaz e independente.

Outro desafio é a capacitação e o suporte contínuo. Para que a inclusão seja bem-sucedida, é necessário investir em treinamento inicial e acompanhamento constante, tanto para os servidores com síndrome de Down quanto para seus supervisores e colegas de trabalho. Esse suporte permite uma integração gradual e o ajuste das tarefas às habilidades e interesses dos servidores com deficiência, assegurando que eles possam contribuir de maneira produtiva e satisfatória.

A identificação desses desafios, possibilita a identificação das práticas podem ser implementadas para o alcance dos ODS, abordados no primeiro capítulo deste estudo: i) a criação de processos seletivos adaptados para avaliar as habilidades específicas dos candidatos com deficiência intelectual, mediante entrevistas e testes adaptados, focados em competências práticas e interpessoais, em vez de avaliações puramente acadêmicas ou teóricas; ii) a implementação de programas de mentoria é uma prática eficaz para a inclusão de pessoas com síndrome de Down. A mentoria proporciona um suporte mais próximo e permite que o servidor se sinta mais integrado e confiante em suas funções; iii) oferecimento de treinamentos em inclusão para todos os servidores do Judiciário é essencial para criar um ambiente de trabalho receptivo e acolhedor. Esses treinamentos devem abordar a comunicação inclusiva, a importância da adaptação do ambiente, e a promoção de uma cultura de respeito à diversidade.

Com o suporte adequado, é possível integrar servidores com síndrome de Down de forma produtiva e satisfatória na prestação deste serviço de significativa relevância e complexidade, valorizando a diversidade, superando preconceitos e estigmas, mostrando que pessoas com síndrome de Down podem desempenhar papéis significativos na sociedade.

## **5. CONCLUSÃO.**

Pesquisar sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em especial no Poder Judiciário, é um desafio que requer o entendimento de suas demandas, de forma a fornecer elementos para a ampliação da produção científica na área, bem como avançar no aprimoramento de políticas públicas afirmativas.

As inspirações da Declaração Universal dos Direitos Humanos e da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o estabelecimento de objetivos mundiais para o desenvolvimento sustentável, assim como as regulamentações constitucionais ou, ainda, da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e até aquelas ainda em tramitação (Projeto de Lei nº 910/2024), reforçam a preocupação na elaboração de políticas públicas afirmativas que

objetivam garantir oportunidades e tratamento em igualdades de condições com este grupo, diminuindo desigualdades, compensando perdas estimuladas pelo preconceito e marginalização social e oportunizando o direito ao trabalho, tão caro às pessoas com deficiência.

Nesta ordem de ideias, a proposta deste estudo foi compreender tais objetivos, revisitando as legislações protetivas de maior relevo, abordando os desafios e a identificação de práticas para uma maior efetivação da inclusão da pessoa deficiência no mercado de trabalho.

Os estudos, quase que em único tom, obtém a mesma conclusão, no sentido de que a deficiência é vista como desvantagem que restringe a plena participação social, motivada não pelas limitações corporais, mas principalmente por atitudes preconceituosas e estereótipos que estigmatizam as pessoas com deficiência como incapazes e por isso, reduzem as oportunidades de conseguir um emprego e dificultam a inclusão social.<sup>24</sup>

A inclusão de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho, especialmente no Poder Judiciário, ainda tem um longo caminho a percorrer. Para que as barreiras sejam realmente superadas, é preciso ir além de mudanças estruturais, leis ou educação. A transformação deve acontecer, sobretudo, nos valores e nas ideologias da sociedade, impulsionada por políticas inclusivas que promovam uma verdadeira cultura de respeito e igualdade. Como bem definido, apesar do avanço legislativo, o que se verifica no mundo fático, é que ainda há um largo distanciamento entre as aspirações e cominações legais e um mercado profissional realmente inclusivo. Em termos das leis e do discurso, houve um grande avanço, mas ainda torna-se necessário implementar práticas para promover de forma eficaz a inclusão das pessoas com síndrome de Down.

A pesquisa apresentou um limite principal, qual seja, a amostra pequena de práticas nos tribunais devido à limitação de rastreamento de casos significativos; ao passo em que ratificou a importância de publicações sobre a percepção da pessoa com deficiência sobre o trabalho; todavia, contextualizando, encontrou dificuldades quando a análise específica no contexto do Poder Judiciário. Portanto, mais estudos sobre o tema são necessários, não apenas no que diz respeito ao mundo do trabalho, mas ao que se refere a políticas sociais inclusivas neste cenário.

Sob a ótica da governamentalidade, a inclusão de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho, especialmente em instituições públicas como o Poder Judiciário, deve ser vista como uma estratégia de governança que articula políticas de inclusão com os objetivos de desenvolvimento global. Essa prática reafirma a centralidade da população como alvo e instrumento de governo, destacando a importância de iniciativas que promovam a diversidade e a representatividade como pilares de uma sociedade justa e democrática. Dessa forma, a inclusão não é apenas um imperativo moral ou legal, mas também um reflexo da racionalidade governamental contemporânea, que busca alinhar interesses econômicos, sociais e éticos em uma agenda integrada de progresso e equidade.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, Talita Maria Monteiro Farias; LIMA, Ivonaldo Leidson Barbosa; ALVES, Giorvan Anderson dos Santos; DELGADO, Isabelle Cahino Delgado. **Contribuições da Fonoaudiologia na inserção de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho.**

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/codas/a/HxpdYqG4Wpny39VVTNb4FHC/?lang=pt#>.

Acesso em: 12 nov. 2024.

BILBAO, Eduardo Vincente. **Os aspectos subjetivos da experiência de trabalho em jovens com Síndrome de Down**, págs. 19/20. Disponível em:

[https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/PCAM\\_7499f37fa0a2a30baf6e9fb57da6dd82](https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/PCAM_7499f37fa0a2a30baf6e9fb57da6dd82). Acesso em

12 nov. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Seção 1, p. 1.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.146, de 06 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 jul. 2015. Seção 1, p. 2.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991, Seção 1, p. 1.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei nº 910, de 2024. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Síndrome de Down**. Câmara dos Deputados, Brasília, DF, 21 mar. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/buscaProposicoesWeb/resultadoPesquisa?numero=910&ano=2024&autor=&inteiroTeor=&emtramitacao=Todas&tipoproposicao=%5BPL+-+Projeto+de+Lei%5D&data=13/11/2024&page=false>. Acesso em 13 nov. 2024.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **Inserção de pessoas com deficiência em Organizações brasileiras: Um estudo com empresas socialmente responsáveis**. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/CSPO-72UKVU>. Acesso em: 12 nov. 2024.

CORDEIRO, Edilene. **Imagens produzidas pelo primeiro fotógrafo com síndrome de Down do STF são exibidas em mostra**. Notícias STF. Disponível em:

<https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/imagens-produzidas-pelo-primeiro-fotografo-com-sindrome-de-down-do-stf-sao-exibidas-em-mostra/>. Acesso em: 13 nov. 2024.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Tradução de Roberto Machado. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2021.

FRATE, Flávia. **A influência da capacidade absorviva individual no comportamento inovador no trabalho**. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/items/fb97466f-45f4-41a8-ae39-254e2df6eee2>. Acesso em: 12 nov. 2024.

GIESEL, Taciana. **Justiça do Trabalho estimula a contratação de pessoas com Síndrome de Down**. Matérias Temáticas TST. Disponível em: <https://tst.jus.br/inclusao-de-trabalhadores-com-sindrome-de-down>. Acesso em: 13 nov. 2024.

GOMES-MACHADO, Maria Luiza; CHIARI, Brasília Maria. **Estudo das habilidades adaptativas desenvolvidas por jovens com Síndrome de Down incluídos e não incluídos no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/vPKwpVZFzVX7RcdHZ5nMPRz/?lang=pt>. Acesso em: 12 nov. 2024.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca. **(Re)pensando a Pesquisa Jurídica: Teoria e Prática**. 3. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

LEITE, Priscilla Vieira; LORENTZ, Cacilda Nacur. **Inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho**. *Inclusão Social*, [S. l.], v. 5, n. 1, 2012. Disponível em: <https://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1672>. Acesso em: 12 nov. 2024.

LIRA, Gabriel Ciríaco. **O papel do Poder Judiciário sob a perspectiva do Estado Democrático de Direito**. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/8197>. Acesso em: 12 nov. 2024.

MARTIN, Andréia Garcia; GONÇALVES, Ana Catarina Piffer. **A promoção da cidadania da pessoa com Síndrome de Down pelo acesso ao direito ao trabalho: A eficácia horizontal dos Direitos Fundamentais e sua oponibilidade perante o Poder Judiciário**. *Revista Direitos Humanos Fundamentais*, [S. l.], v. 14, n. 2, 2014. DOI:

10.36751/rdh.v14i2.776. Disponível em: <https://revistas.unifieo.br/rmd/article/view/776>. Acesso em: 12 nov. 2024.

ORGANIZAÇÕES DA NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assembleia Geral das Nações Unidas, Resolução 217 A (III), de 10 de dezembro de 1948.** Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 13 nov. 2024.

RANGEL, Wellington Rafael. **Pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho: Um estudo de caso.** Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/1910>. Acesso em: 12 nov. 2024.

RODRIGUES, Pollyana Salles; PEREIRA, Éverton Luís. **A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão de literatura.** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/physis/a/CtnGmHHjf9Z5zpCpqdWJVky/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 13 no. 2024.

SILVA, Joice de Oliveira Epifânio da. **A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: os sentidos da Lei de Cotas para os gestores de Recursos Humanos da região metropolitana do Rio de Janeiro.** Disponível em: <https://rima.ufrj.br/jspui/handle/20.500.14407/10313>. Acesso em: 12 nov. 2024.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUTIÇA. **STJ dá mais um passo na inclusão de portadores de síndrome de Down.** Notícias STJ. Disponível em: [https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2015/2015-09-17\\_21-20\\_STJ-da-mais-um-passo-na-inclusao-de-portadores-de-sindrome-de-Down.aspx](https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2015/2015-09-17_21-20_STJ-da-mais-um-passo-na-inclusao-de-portadores-de-sindrome-de-Down.aspx). Acesso em: 13 nov. 2024.

SZPORER, Patrícia Cerqueira Kertzman. **Pessoa com Deficiência em Situação de Curatela e Sistema de Justiça.** São Paulo: Editora Juspodivm, 2024.

THOMA, Adriana da Silva; HILLESHEIM, Betina; SIQUEIRA, Carolina de Freitas Corrêa. **A judicialização da inclusão: O Governo pela lei.** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccedes/a/thNZWXJmWjTjfQBj4bZKxGh/?lang=pt>. Acesso em: 12 nov. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA. **“Estou vivendo um sonho”**: estagiário com Síndrome de Down ensina sobre romper barreiras e promover a inclusão no TJBA. Agência de Notícias TJBA. Disponível em:

<https://www.tjba.jus.br/portal/estou-vivendo-um-sonho-estagiario-com-sindrome-de-down-ensina-sobre-romper-barreiras-e-promover-a-inclusao-no-tjba/>. Acesso em: 13 nov. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA MINAS GERAIS. **TJMG assina contrato com Instituto Mano Down.** Disponível

em: <https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/noticias/tjmg-assina-contrato-com-instituto-mano-down.htm>. Acesso em: 13 nov. 2024.







