

DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA INCLUSÃO: EQUIDADE E PROFISSIONALIZAÇÃO DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN.

Maysa Santos Seixas*

maysaseixas@hotmail.com

RESUMO

O presente artigo é resultado de um trabalho monográfico que investigou um dos desafios da inclusão: a profissionalização de pessoas com Deficiência Intelectual. Dentro desse grupo, investigou-se em específico o caso das pessoas com Síndrome de Down (SD). Primeiramente, a discussão conceitual e histórica do que vem a ser a deficiência e a deficiência intelectual; em seguida, aspectos físicos e peculiares das pessoas com SD; para que assim se investigasse a profissionalização das mesmas. Para tanto, a abordagem utilizada foi a qualitativa, tendo como estratégia para sua realização o Estudo de Caso. Sendo a pesquisa permeada pela concepção de Equidade, evidenciou-se, entre outros resultados, a necessidade de políticas que ultrapassem o direito ao acesso, mas de permanência no mundo laboral com qualidade.

Palavras-Chave: Profissionalização; Equidade; Síndrome de Down.

CONTEXTUALIZAÇÃO DA DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

É de relevante importância para uma melhor compreensão do que vem a ser a deficiência intelectual, discriminá-la em relação à doença mental ou transtorno mental, termo mais atual.

A Lei 7853/89, em seu artigo 4º, dispõe que:

As pessoas com deficiência mental são aquelas que possuem funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestações antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho (BRASIL, 1989).

Na Lei 7853/89, a terminologia deficiência mental reflete um tempo histórico e conceitual do que seria a deficiência intelectual. Transformações de cunho terminológico ocorreram como um reflexo da maneira de se pensar a deficiência e o sujeito com deficiência na sociedade.

Sasaki (2005) corrobora com o termo deficiência intelectual, primeiramente por referir-se ao funcionamento do intelecto especificamente e não ao funcionamento da mente como um todo. Afirma ainda que o segundo motivo pelo qual ele defende a terminologia deficiência intelectual, é o fato de poder distinguir entre deficiência mental e doença mental, dois termos que têm gerado confusão há muito tempo durante a história.

Beyer (2009) compreende que para definir o que vem a ser a deficiência mental (termo utilizado pelo autor) três aspectos principais devem ser considerados em relação a pessoas com deficiência intelectual, sendo estes aspectos de natureza: intelectual, evolutiva e funcional. No que diz respeito à inteligência, o autor afirma que estas possuem condição intelectual menos privilegiada. No entanto, afirma que o critério inteligência, não é o único para determinar a deficiência mental no Brasil. Em relação às condições de desenvolvimento, afirma que as pessoas com deficiência intelectual

apresentam ritmo mais lento no desenvolvimento e um alcance parcial da maturidade.

Diz ainda que “se formos coerentes com a abordagem piagetiana, que entende ser a aprendizagem decorrente do desenvolvimento, a expectativa pedagógica se encolherá diante do prognóstico avaliativo” (BEYER, 2009, p. 249). Contrariando essa perspectiva, espera-se uma reformulação educacional que prepare as pessoas com deficiência intelectual para além dos programas conteudistas que não se adequam ao seu ritmo de aprendizagem e não levam em conta suas potencialidades frente a uma participação efetiva na sociedade.

Ainda sobre deficiência intelectual, compreende-se como integrante desse grupo as pessoas com Síndrome de Down, foco do presente estudo.

Esses sujeitos, dotados de capacidade, necessitam de possibilidades e comprometimento social que garantam a sua efetiva participação na sociedade, autonomia pessoal e a assecuridade à diferença, parte integrante de qualquer ser humano. Eles necessitam que lhes seja permitido o pleno desenvolvimento de acordo com o seu ritmo.

A SÍNDROME DE DOWN

Como já esclarecido anteriormente, a Síndrome de Down (SD) faz parte do grupo das deficiências intelectuais. Todavia, existem autores que defendem que nem todas as pessoas com síndrome de Down têm a deficiência intelectual, como é o caso de Pueschel (2000, p.1 apud SAAD, 2003, p. 31) que afirma que “(...) há indivíduos portadores dessa síndrome que não apresentam retardo algum, como há outros com deficiência mental severa”.

A síndrome de Down foi descrita pelo Dr. Jonh Langdon Down em 1866, na Inglaterra. Este formulou a caracterização fenotípica da referida síndrome que, até então, era conhecida como mongolismo (SAAD, 2003). Ainda segundo o autor supracitado, a síndrome de Down é caracterizada por atraso do desenvolvimento físico, funcional e mental.

Essa síndrome está relacionada a um acidente genético decorrente da primeira divisão celular do zigoto. Esse acidente genético ocorre no par do cromossomo 21 onde há a presença de um par extra de cromossomos nas células do organismo, dessa maneira pode-se encontrar a nomenclatura trissonomia (três) do par 21 para referir-se a síndrome de Down. Castro e Pimentel (2009, p. 304) afirmam que “a presença extra desse cromossomo acarreta no desenvolvimento intelectual um retardo leve ou moderado, em virtude de alterações cerebrais”.

É importante esclarecer primeiramente as características típicas da Síndrome de Down, são elas:

Pele no canto interno dos olhos; língua aumentada e proeminente; achatamento da parte de trás da cabeça; ponte nasal achatada; orelhas menores; boca pequena; tônus muscular diminuído; ligamentos soltos; mãos e pés pequenos; pele na nuca em excesso; palma da mão com uma linha cruzada (linha simiesca); distância entre dedo do pé aumentado. (PUESCHEL, 2003 apud LEITE e LORENTZ, 2011. P.117).

Além do exposto acima, Castro e Pimentel (2009) afirma que as pessoas com Síndrome de Down têm manifestações fenotípicas semelhantes, como pescoço mais curto; língua um pouco projetada devido ao tamanho da boca; fator que pode ser minimizado com a ajuda de profissionais da fonoaudiologia. Em sua maioria costumam ter problemas cardíacos e má formação em órgãos, como também problemas de visão; entretanto Leite e Lorentz (2011, p. 117) destacam que “nem sempre a criança com SD apresenta todas as características típicas da síndrome, as quais podem ocorrer com graduações ou intensidades diferentes”, sendo fundamental o diagnóstico precoce logo após o seu nascimento.

Dessa maneira, compreende-se que a aparência não pode ser utilizada como a única forma de diagnosticar a síndrome. Para tanto, faz-se necessário um estudo cromossômico. “As pessoas com síndrome de Down não têm necessariamente todas as características da síndrome, algumas podem ter poucas e outras podem ter a maioria delas”, afirma Pueschel (2000, p.1 apud SAAD, 2003, p. 33). Para tanto, o cariógrama é o exame que revela a síndrome

de Down. Deve ser utilizado, pois há pessoas que apresentam traços de um indivíduo sem a síndrome, mas este exame pode revelar o contrário, como afirma Schwartzman (1999^a apud SAAD, 2003, p. 33).

Assim, compreende-se que o atendimento precoce à pessoa com Síndrome de Down é de suma importância, pois possibilita um melhor acompanhamento e assistência as suas demandas, proporcionando a ampliação de suas habilidades, minimizando assim possíveis limitações e atrasos no seu desenvolvimento.

Além das características físicas, as pessoas com Síndrome de Down apresentam alguns comprometimentos em nível cognitivo. Isso decorre justamente pela presença do cromossomo 21, extra, que se encontra nas células de toda criança com síndrome de Down. Além de exercer influências sobre diversos órgãos, essa anomalia cromossômica afeta o cérebro, ocasionando assim dificuldades intelectuais (BEYER, 2009).

Todavia, essa dificuldade intelectual não tem o mesmo nível em todas as pessoas com a síndrome. Algumas crianças, por exemplo, precisarão de uma atividade escolar que se adeque ao seu ritmo de aprendizagem, outras conseguirão desempenhar a mesma atividade de uma criança dita normal. Ou seja, as pessoas com síndrome de Down têm sim capacidade para aprender e desempenhar diversas atividades, desde que seja dada para a mesma a atenção devida às suas necessidades educacionais.

Autoras como Santil (2011) discutem e defendem o uso do termo ritmo de aprendizagem da pessoa com síndrome de Down. Afirmam que para muitos a herança genética é um elemento determinante para gerar uma baixa expectativa em relação às potencialidades do indivíduo com SD. A autora traz à tona a noção de que todos os indivíduos, com e sem deficiência têm um ritmo de aprendizagem diferenciado. Sendo assim, este tempo deve ser respeitado e não reconhecido como incapacidade ou motivo para gerar conceitos prévios por conta do diagnóstico.

Além disso, as pessoas com SD apresentam um ritmo diferenciado no que diz respeito ao seu desenvolvimento motor. Mustacchi e Peres (2000, p. 1-2, apud SAAD, 2003, p. 31) dizem que além do andar atrasado em relação a outras crianças, há uma dificuldade e limitação da linguagem tanto pelas perdas neurossensoriais, como também por conta das “alterações dismorfogenéticas do maciço facial da síndrome de Down, e especialmente pelo intrínseco comprometimento intelectual próprio da síndrome”.

Contudo, os autores Voivodic e Storer (2002 apud LEITE e LORENTZ, 2011, p. 117); afirmam que a SD está presente nos quadros das deficiências intelectuais e que os atrasos motores podem ser minimizados quando devidamente estimulados desde cedo.

Diante disso, pode-se compreender que mesmo com os ritmos diferenciados de aprendizagem, psicomotores e acima de todos eles, sociais; as pessoas com SD podem sim ultrapassá-los e vivenciar experiências inerentes a todo ser humano dotado de desejos, sonhos e aspirações.

O que deixa de existir em muitos casos é o devido acompanhamento e estímulos adequados desde a infância, fatores cruciais para a vida das pessoas com Síndrome de Down, que irão repercutir de forma decisiva na melhor experimentação da vida por eles no futuro.

EQUIDADE E PROFISSIONALIZAÇÃO: A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Pensar na profissionalização da pessoa com deficiência tem a mesma relevância que a reflexão sobre a profissionalização de qualquer outro indivíduo, uma vez que o trabalho é parte integrante da vida de todos em uma sociedade. A representação do trabalho é deveras significativa, tanto por conta da possibilidade de inclusão e participação na sociedade, como também por conta das satisfações pessoais decorridas da execução do mesmo.

Dessa forma, pretende-se refletir a priori sobre a importância do trabalho para as pessoas com deficiência. Como já citado anteriormente, o trabalho pode ser um promotor ou mais uma possibilidade para a inclusão social. Além

da inclusão, o trabalho supre necessidades pessoais, no caso específico das pessoas com deficiência, o desenvolvimento de habilidades, a valorização do sujeito, como também um meio para a repercussão de condições de igualdade, conforme afirma Giordano (2000).

O trabalho pode ser visto como uma das possibilidades para que as pessoas com deficiência intelectual tenham de fato uma participação de forma efetiva na sociedade, cujos anseios e necessidades sejam enxergados enquanto realidade comum a todos os seres humanos. Giordano (2000), corrobora com esta afirmação quando diz, a partir de seus estudos desenvolvidos com pessoas com deficiência intelectual e a relação com o trabalho, que as pessoas com deficiência intelectual não “carecem de um desejo profundo de trabalhar, no fundo querem ser como os demais, assim, o trabalho deve ser visto como uma condição comum”.

As discussões feitas por Giordano (2000) em seu livro (D)eficiência e Trabalho em muito colaborarão para a construção deste tópico A deficiência e a importância do trabalho. A autora em questão toma como referência, entre outros autores, Karl Marx para referir-se ao trabalho e seus significados. Compreende o homem como ser que faz, constrói a sua história. Cita Marx quando afirma que o homem não pode ser considerado como uma folha de papel em branco pelo fato do mesmo possuir uma natureza humana constituída de inter-relações que perpassam as dimensões biológicas, fisiológicas, anatômicas e psicológicas, portando, “o homem é uma unidade de diversos; identificável e verificável” (GIORDANO,2000, p. 45).

Dessa maneira, o homem passa a ser compreendido como sujeito que se relaciona com o momento histórico em que vive. Para explicar o que se entende por História, Giordano (2000, p. 46) referencia-se em Fromm (1962, p. 36) que diz que “a História é a história da auto-realização do homem, ela nada mais é que a auto-criação do homem por intermédio de seu próprio trabalho e produção”.

Ou seja, entende-se o homem enquanto ser que vive experiências e transformações, o que lhe propicia um constante processo de mudança,

possibilitando assim o protagonismo da sua história onde o mesmo seja o autor e o personagem da história que traça.

A partir dessa realidade de homem e história é que se considera importante discutir o significado do trabalho para o mesmo. Entre outras existentes, duas abordagens foram pontuadas por Giordano (2000) para argumentar o significado do trabalho: a abordagem filosófico-sociológica e a psicológica.

Em suma, a abordagem filosófico-sociológica, concebida a partir de noções marxistas, compreende o trabalho como perversão do trabalhador, mediante a sua objetificação e alienação, estimuladas pela ganância do capital, que são uma forma de satisfazer necessidades que o próprio sistema impõe. Nesse sentido, a produção acelerada e o incentivo ao consumo impedem que os indivíduos desenvolvam outras potencialidades.

Quanto à abordagem psicológica do trabalho, esta compreende um sentido mais humanístico das relações sociais desenvolvidas no cotidiano das pessoas que trabalham, dando a importância devida às representações “sociais, cognitivas e afetivas das condutas, normas, papéis, tarefas que estão relacionadas com o mundo do trabalho” (p. 51). Para além da satisfação de necessidades econômicas, o trabalho proporciona uma identidade social, na qual o indivíduo que trabalha pode sentir tanto prazer quanto frustração emocional.

Esta segunda abordagem contemplada por Giordano é a que mais se aproxima da compreensão que se busca sobre a importância do trabalho para as pessoas com deficiência, no caso específico, pessoas com Síndrome de Down.

Aproximando esse conceito para a realidade das pessoas com deficiência no mundo laboral, é preciso destacar que a importância da inclusão das mesmas não se restringe a elas. Os benefícios são usufruídos por toda a sociedade, a partir do momento em que há uma sensibilização do olhar para as necessidades dos trabalhadores com deficiência como também das

potencialidades que eles possuem. A inclusão dessas pessoas no mundo do trabalho possibilita o reconhecimento da existência delas, não mais deixando-as escondidas, sem perspectiva de futuro, valorizando seus desejos e aspirações. Há autores que corroboram com essa ideia, afirmando:

Embora o trabalho seja uma das possibilidades da inclusão social, o contato direto com o público torna-se de grande importância, já que conviver em sociedade, interagindo com diferentes pessoas e em diferentes meios é um passo para que a sociedade conheça e reconheça a existência dessa população e possa refletir sobre suas necessidades. (TOLEDO; BLASCOVI-ASSIS, 2007, p. 94).

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

No entanto, não se deve deixar de apontar que nem todas as pessoas com Síndrome de Down que estão na educação profissional concluíram todas as etapas de escolarização básica. O Decreto nº 2.208/97 autoriza a qualificação e profissionalização de trabalhadores independente de escolaridade prévia, o que caracteriza o Nível Básico de Educação Profissional.

Para aprofundar a discussão, pretende-se apresentar uma das principais leis que legitimam o direito ao trabalho para todas as pessoas, a profissionalização para pessoas com deficiência (Educação Especial em interface com a Educação Profissional), bem como um breve histórico de sua inclusão no mercado de trabalho.

A LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991(ARTIGO 93) E SUA RELAÇÃO COM AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Essa Lei é de 24 de Julho de 1991, também conhecida como Lei de Cotas, dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. A subseção II que aborda sobre a Habilitação e da Reabilitação

Profissional, decreta em seu artigo 93 que a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (sic), habilitadas, na seguinte proporção:

- I – até 200 empregados.....2%
- II – de 201 a 500.....3%
- III – de 501 a 1.000.....4%
- IV – de 1.001 em diante.....5%

Essa passa a ser uma grande conquista para as pessoas com deficiência. Todavia, ela apenas prevê porcentagens, aborda o quantitativo, mas não o qualitativo. O que leva muitos empresários a questionarem-se como contratar pessoas que não têm formação para desenvolver determinadas atividades.

Por outro lado, não se pode deixar de pensar as cotas para as pessoas com deficiência como sendo uma forma de equiparação de direitos a entrada no mundo do trabalho formal, visto que essas foram, durante a história, vetadas dos seus direitos como exemplo a educação, a saúde, o lazer, entre tantos outros direitos assegurados a todos os indivíduos.

Há discussões sobre se ocorre de fato o cumprimento da lei de cotas 8.213/91. De acordo com o censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010) atualmente, 45,6 milhões declaram possuir algum tipo de deficiência. Desse total, quase 13 milhões possuem deficiência severa, também segundo o Censo do IBGE.

Todavia, este número não se reflete no mercado de trabalho. Aproximadamente, 325 mil ou menos de 1% dos mais de 44 milhões de trabalhadores com vínculo empregatício, são deficientes.

Mesmo considerando a Lei de Cotas 8.213/91 um grande avanço histórico e social para as pessoas com deficiência, faz-se necessário refletir que as dificuldades enfrentadas para o cumprimento da mesma, ainda são

dificuldades primárias, pois outro argumento é o da baixa remuneração para os que são contratados, baixa qualificação, pouco investimento na educação, principalmente desses sujeitos, atividades pouco valorizadas, falta de acessibilidade nas empresas, entre outros problemas que não podem ser solucionados por essa Lei em questão e também não poderão ser descritos neste trabalho, embora precisassem ser citados.

A inclusão de pessoas com Deficiência no mundo do trabalho é relativamente recente e a Lei de Cotas repercute de forma a dar maior visibilidade ao tema. A lei de cotas é compreendida também como uma política de ação afirmativa que visa o reparo histórico de desigualdades e desvantagens vivenciadas por determinado grupo, por isso é tão importante refletir sobre a mesma. Poletti (2010, p. 11) corrobora com essa perspectiva ao afirmar que “a obrigatoriedade de cotas de vagas destinadas à pessoa com deficiência que a lei prevê para as empresas tem colaborado para que as mesmas passem a ser co-responsáveis para a solução de um problema antes ignorado”. Diz ainda que há uma mudança de postura nas empresas, as mesmas mudam o comportamento oferecido investindo, inclusive na qualificação das pessoas com deficiência para que elas ocupem os cargos oferecidos pela empresa; há uma mudança de postura da empresa, ela não fica à espera de um profissional que atenda ao perfil desejado, mas capacita seus colaboradores.

Autores como Zanitelli (2013) também discutem o impacto da lei de cotas para pessoas com deficiência. Afirma que a lei em questão pode ser uma ferramenta para a redução da discriminação em relação à produção individual, como também pode ter um efeito de corrigir a informação dos empregadores sobre trabalhadores com deficiência. Diz ainda que outro efeito benéfico da lei de cotas é a de contribuir para que se perceba que a baixa produtividade média das pessoas com deficiência pode estar relacionada às características do local de trabalho, a falta de preparo dos colegas para lidarem com as pessoas com deficiência e não mais atribuir apenas à deficiência.

Sobre alguns problemas repercutidos desde a implantação da lei de cotas, Neri et al (2002) apresentam o argumento de algumas empresas de

grande porte que alegam que se contratarem 5% de trabalhadores com deficiência teriam que demitir o mesmo número de não deficientes, outro argumento é de que as empresas poderiam pagar um percentual para um fundo de cidadania o que as isentaria de contratar pessoas com deficiência. A pesquisa desenvolvida pelos autores em questão constataram casos de empregadores que preferiram pagar para que os trabalhadores com deficiência ficassem em casa, outros preferiram pagar multas a manter empregados com algum tipo de deficiência.

Dessa maneira, compreende-se por um lado a importância da lei de cotas e por outro o impacto da mesma nas esferas sociais. Essa lei gera nas empresas a necessidade de inclusão e de pensar para além do fator econômico, mas também de refletir sobre a importância social do cumprimento da mesma. Nos centros profissionalizantes, cria-se a necessidade de cada vez mais capacitar o estudante para que o mesmo possa estar habilitado à realidade do mundo laboral vivenciando-o de maneira eficaz.

Outro aspecto crucial dessa lei é a oportunidade de enxergar nas pessoas com deficiência seu potencial, sua capacidade produtiva, suas aprendizagens, seu desenvolvimento permitindo que esses construam sua autonomia. Para que a lei de cotas seja cumprida de forma efetiva, umas das prioridades é a capacitação das pessoas com deficiência para o mundo do trabalho. Falar em capacitação é refletir sobre a importância da Educação Profissional na vida das mesmas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para constatação da pesquisa, realizou-se um Estudo de Caso em um Centro de Educação Especial, em Salvador – BA. O instrumento de pesquisa utilizado foi a entrevista semi-estruturada. A jovem com SD entrevistada trabalhava em uma rede de fast-food na cidade em questão e demonstrou grande desempenho e contentamento em poder trabalhar. Ao ser questionada sobre mesma se achava o trabalho importante na vida de uma pessoa.

“Todos (...) Porque é bom pra todo mundo, lá é bom também, tenho amigos...”(Entrevistada).

A partir da resposta de Júlia, percebe-se que a mesma reconhece a importância do trabalho para sua vida, no entanto reconhece-o também como importante para a vida de todas as pessoas. Vê no trabalho a possibilidade de relacionar, de interagir e criar relacionamentos. Ou seja, o trabalho como meio de interação social. Sobre isso, Tomazini (1996, p. 11 apud MORETO, 2010, p. 5) argumenta explicando que “todo homem é em potencial um trabalhador”; diz ainda que o mesmo “se constituiu na atividade vital do homem”.

(...) O trabalho define a condição humana e situa a pessoa no complexo conjunto das representações sociais, definindo a posição do homem nas relações de produção, nas relações sociais e na sociedade como um todo. (TOMAZINI, 1996, p. 11 apud MORETO, 2010, p. 5).

Diante do exposto, compreende-se que algumas ideologias perduraram até os dias atuais, as quais desconhecem o potencial das pessoas com deficiência para o mundo laboral, em específico neste trabalho, pessoas com Síndrome de Down. Esta maneira de concebê-las é fruto de concepções que enxergavam essas pessoas enquanto “coitadas”, “débeis”, como também doentes.

A partir das pesquisas realizadas para a construção deste trabalho, um importante aspecto a se refletir é que a profissionalização das pessoas com Síndrome de Down deve ocorrer de forma a capacitá-los para o mercado de trabalho, que cada vez mais exige profissionais aptos para a realidade que irão encontrar no seu cotidiano laboral. A profissionalização, em suas modalidades, ainda hoje é um desafio presente na formação das pessoas com Síndrome de Down, visto que seus currículos devem ser reformulados e repensados a fim de promover uma verdadeira inclusão.

Pensar na profissionalização, na inclusão no mundo laboral e nas leis que garantem o acesso no mundo do trabalho para pessoas com deficiência, necessita de reflexões a cerca da equidade enquanto elemento que de certa maneira acompanha e norteia essa discussão. Pensar em equidade é tomar uso da equivalência para que se possibilite a igualdade; mas não uma igualdade generalista e sim, aquela que é promovida através de iniciativas equânimes que buscam colocar os sujeitos em uma posição de igual mediante suas necessidades particulares.

Acredita-se assim, que uma educação profissional equânime favorecerá uma inclusão laboral da mesma forma para pessoas com deficiência, pois dessa maneira, as desigualdades serão diminuídas. A pessoa que desejar profissionalizar-se com a intenção de ingressar ao mundo laboral será habilitada de acordo com as suas possibilidades atuais, mas tendo em vista outras possibilidades que poderão ser desenvolvidas no próprio cotidiano do trabalho. A equidade pode assim ser compreendida como uma maneira de suprir um histórico de desigualdades, permitindo ao indivíduo meios que corroborem para a sua socialização e prática cidadã efetivas.

REFERÊNCIAS

BEYER, H.O. **Aspectos orgânicos, sociais e pedagógicos da Síndrome de Down: Focando o déficit ou o potencial?** In: GOMES, M. (Org.). Construindo as trilhas para a inclusão. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009. P. 246-254.

_____. **Lei nº 7.853, de 24 de Outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, DF, 24 out. 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm>. Acesso em: 12 out. 2014.

_____. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Leis/L8213cons.htm>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

_____. **Decreto Nº 2.208 de 17 de abril de 1997.** Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 42 da Lei Federal Nº 9.394/96, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. 1997.

_____. Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001. **Promulga a Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.** Diário Oficial, Brasília, DF, 08 out. 2001.

CASTRO, A. S. A.; PIMENTEL, S. C. **Síndrome de Down: desafios e perspectivas na inclusão escolar.** In: DÍAZ, F.; BORDAS, M.; GALVÃO, N.; MIRANDA, T. (Orgs.). Educação Inclusiva, Deficiência e Contexto Social: questões contemporâneas. Salvador, BA: EDUFBA, 2009. P. 303-312.

COSTA, D. S. A mediação de professores na aprendizagem da língua escrita de alunos com Síndrome de Down. 2011. 182f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011. Disponível em <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/9264/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Daiane%20C%20osta.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2014.

DINIZ, Débora. **O que é Deficiência.** São Paulo: Brasiliense, 2012.

GIORDANO, WarzéeBlache. **(d) eficiência e trabalho: analisando suas representações.** São Paulo: Annablume: Fapesp, 2000.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Vamos Conhecer o Brasil**. Disponível em: <<http://7a12.ibge.gov.br/vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/caracteristicas-da-populacao>>. Acesso em: 12 out. 2014.

LEITE, P.; LORENTZ, C. **Inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho**. Minas Gerais, 2011. Disponível em: <http://revista.ibict.br/inclusao/index.php/inclusao/article/view/237>. Acesso em: 20 mai. 2014.

MANICA, L. E.; **A prática docente da Educação Profissional na perspectiva da inclusão**. Revista Iberoamericana de Educación / Revista Ibero-americana de Educação, n.º 55/4 – 15/05/11. Disponível em: <<http://www.rioei.org/deloslectores/4004Manica.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

MORETO, Irineia Kirach da Silva. O professor PDE e os desafios da Escola Pública Paranaense. http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2010/2010_uem_edespecial_artigo_irineia_kirach_da_silva_moreto.pdf

NERI, Marcelo, CARVALHO, Alexandre Pinto, GUILLERMO, Hessia. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro : FGV,EPGE, 2002. (Ensaaios econômicos)

NERI, M. **Retratos da deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.

POLETTI, K. Z. **Pessoa com deficiência e mercado de trabalho: Lei de Cotas Nº. 8213/1991**. APABB, 2010. Disponível em: <<http://www.apabb.org.br/admin/files/Artigos/Mercado%20de%20trabalho.pdf>> . Acesso em: 20 nov. 2014.

SAAD, Suad Nader. **Preparando o caminho da inclusão: dissolvendo mitos e preconceitos em relação à pessoa com Síndrome de Down**. 1. Ed. São Paulo: Vetor, 2003.

SAMPAIO, T. Cristiane; SAMPAIO, R. Sônia Maria. **Educação Inclusiva: o professor mediando para a vida**. In: DÍAZ, F.; BORDAS, M.; GALVÃO, N.; MIRANDA, T. (Orgs.). Educação Inclusiva, Deficiência e Contexto Social: questões contemporâneas. Salvador, BA: EDUFBA, 2009. P. 71-77.

SASSAKI, K. R. **Atualizações semânticas na inclusão de pessoas: Deficiência mental ou intelectual? Doença ou transtorno mental?** In: Revista Nacional de Reabilitação, ano IX, n. 43, mar./abr. 2005, p.9-10. Disponível em: <http://www.pjpp.sp.gov.br/wp-content/uploads/2013/12/21.pdf>. Acesso em: 27 set. 2014.

TOLEDO, A.P. L.; BLASCOVI-ASSIS, S. M. **Trabalho e Deficiência: Significado da Inclusão no Mercado Formal para um grupo de jovens com Síndrome de Down**. Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento, São Paulo, v.7, n.1, p.83-96, 2007. Disponível em: <http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/CCBS/PosGraduacao/TRABALHO_E_DEFICIENCIA.pdf>. Acesso em: 12 out. 2014.

ZANITELLI, Leandro Martins. **A lei de cotas para pessoas portadoras de deficiência nas empresas brasileiras: impacto e possíveis alternativas**. *Ciência e Saúde Coletiva*, v. 18, p. 2085-2094, 2013.

*Licenciada em Pedagogia pela Universidade Federal da Bahia (UFBA).
maysaseixas@hotmail.com