

CENTRO PAULA SOUZA

ETEC TEREZA APARECIDA CARDOSO NUNES DE OLIVEIRA

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

BEATRIZ SABINO DA ROCHA

ELOÁ NOVAES RODRIGUES DE MORAIS

INGRID LOBO MARQUES DE SOUZA

MIRELLA MENDES MEDEIROS

SOFYA MULFORD DA COSTA

VICTOR IGOR ALMEIDA DE ANDRADE

INCLUSÃO DE PCD'S NO MERCADO DE TRABALHO:

SÍNDROME DE DOWN

SÃO PAULO

2024

BEATRIZ SABINO DA ROCHA

ELOÁ NOVAES RODRIGUES DE MORAIS

INGRID LOBO MARQUES DE SOUZA

MIRELLA MENDES MEDEIROS

SOFYA MULFORD DA COSTA

VICTOR IGOR ALMEIDA DE ANDRADE

INCLUSÃO DE PCD'S NO MERCADO DE TRABALHO:

SÍNDROME DE DOWN

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC Tereza Aparecida Cardoso Nunes de Oliveira de São Paulo, como requisito parcial, para a obtenção do título de Técnico em Administração.

Orientadora: Prof. Valéria Eduardo

SÃO PAULO

2024

Beatriz Sabino da Rocha, Eloá Novaes Rodrigues de Moraes, Ingrid Lobo Marques de Souza, Mirella Mendes Medeiros, Sofya Mulford da Costa, Victor Igor Almeida de Andrade. **INCLUSÃO DE PCD'S NO MERCADO DE TRABALHO: SINDROME DE DOWN**

Aprovada pela banca examinadora constituída por:

Isabelle Victória da Silva Pereira - Convidada

Prof. Artêmio Emidio dos Santos Soares – CPS

Prof. Valéria Eduardo Silva - Orientador CPS

São Paulo, 27 de novembro de 2024.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, queremos agradecer a Deus pela força que nos foi concedida nesse período e por ter nos dado sabedoria para conduzirmos esse projeto. Aos nossos familiares por nos apoiarem em nossos objetivos e, é claro, aos nossos professores que nos ajudaram a chegar até aqui, contribuíram para nossa formação ao longo da graduação e sempre acreditaram em nosso potencial, em destaque aos professores Luís Antônio, Artemio, Vera, Denise, Ronaldo, Romy e Cláudio. Especialmente para nossa orientadora, e professora Valéria por todo apoio, dedicação e confiança depositada em nós para o desenvolvimento do nosso trabalho, e por compartilhar seus conhecimentos de forma tão generosa e precisa. E, a nós mesmos, que não desistimos e buscamos sempre mais conhecimento e aprendizado, esperando transmitir o potencial desse trabalho de maneira justa.

RESUMO

A inclusão de pessoas com síndrome de Down no ambiente de trabalho é essencial e importante, mas enfrenta muitos desafios a superar, incluindo a disseminação de informações incorretas, preconceitos enraizados e mitos. Esses fatores resultam na marginalização e dificultam a criação de espaços de trabalho inclusivos. A falta de estudos e estímulos sociais reforça a necessidade de promover uma inclusão justa e eficaz. Nosso objetivo é oferecer informações para aqueles que trabalham com pessoas com síndrome de Down, podendo criar um ambiente de trabalho mais acolhedor e agradável para todos. Utilizamos uma metodologia descritiva com abordagens quantitativas e qualitativas, incluindo pesquisa bibliográfica em fontes confiáveis, questionários exploratórios e entrevistas com profissionais como psicólogos e professores. Ao tornar as empresas realmente inclusivas, avançamos na valorização da diversidade e no desenvolvimento de relações positivas e ambientes de trabalho mais confortáveis para todos.

Palavras-chave: Síndrome de Down, Capacitismo, Inclusão, Oportunidades, Sociedade, Trabalho, Preconceitos.

ABSTRACT

The inclusion of people with Down syndrome in the workplace is essential and important, but it faces many challenges to overcome, including the spread of misinformation, ingrained biases, and myths. These factors result in marginalization and make it difficult to create inclusive workspaces. The lack of studies and social stimuli reinforces the need to promote fair and effective inclusion. Our goal is to offer information to those who work with people with Down syndrome, which can create a more welcoming and pleasant work environment for everyone. We used a descriptive methodology with quantitative and qualitative approaches, including bibliographic research in reliable sources, exploratory questionnaires and interviews with professionals such as psychologists and teachers. By making companies truly inclusive, we make progress in valuing diversity and developing positive relationships and more comfortable work environments for everyone.

Keywords: Down Syndrome, Ableism, Inclusion, Opportunities, Society, Work, Prejudices.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gênero.....	39
Gráfico 2 - Curso	39
Gráfico 3 - No futuro, você pretende ter a sua própria empresa?	40
Gráfico 4 - Se pretende ter uma empresa, em qual segmento seria?	40
Gráfico 5 - Você contrataria uma pessoa portadora de alguma deficiência intelectual ou física?	41
Gráfico 6 - Você sabe o que é síndrome de Down?	41
Gráfico 7 - Você contrataria uma pessoa portadora de síndrome de Down?	42
Gráfico 8 - Você conhece alguma pessoa portadora de Síndrome de Down que trabalha?	42
Gráfico 9 - Você sabe o que é lei de cotas?	43

LISTA DE IMAGEM

Figura 1 - Entrevista Psicologa.....	44
Figura 2 - Página do Instagram	45
Figura 3 - Visita a escola	47
Figura 4 - Visita ao CERPAM	48

LISTA DE SIGLAS

PCD - Pessoa com Deficiência

NIPT - non-invasive prenatal testing (teste pré-natal não invasivo)

SIT - Subsecretaria de Inspeção do Trabalho

OIT - Organização Internacional do Trabalho

TI - tecnologia da informação

CCT - Convenção Coletiva de Trabalho

SINDPD- SP - Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do estado de São Paulo

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

CID - Classificação Internacional de Doenças

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

ESG - Environmental, Social and Governance (Ambiental, Social e Governança)

PJ - Pessoa Jurídica

RH - Recursos Humanos

CERPAM - Centro de Reabilitação Padre Ângelo Moroni

Sumário

1.INTRODUÇÃO	13
1.1. PROBLEMA	13
1.2. HIPÓTESE	14
1.3. OBJETIVO.....	14
1.3.1.GERAL	14
1.3.2.OBJETIVO ESPECÍFICO	15
1.4. JUSTIFICATIVA.....	16
1.5. METODOLOGIA.....	17
2.REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1.O QUE É PCDS?	18
2.1.1.COMO SE ENQUADRA PCD?.....	18
2.1.2. FALTA DE OPORTUNIDADE DOS PCDS:	18
2.2.O QUE É SINDROME DE DOWN?.....	19
2.3. LEI DE COTAS	20
2.3.1. COMO CALCULAR A COTA PARA PCDS	21
2.3.2. FISCALIZAÇÃO	21
2.3.3. DISCRIMINAÇÃO ENTRE PCDS	22
2.3.4. DESCUMPRIMENTO DA COTA	22
2.3.5. CAMPANHA PARA O CUMPRIMENTO DA COTA PARA PCDS	22
2.3.5. AUXÍLIO PARA FILHOS PCDS	23
2.3.6. MULTA.....	23
2.3.7. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DE UM FUNCIONÁRIO PCD.....	23
2.4. DIREITOS TRABALHISTAS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCDS).....	24
2.4.1. JORNADA DE TRABALHO	24
2.4.2. PROCEDIMENTO DE DEMISSÃO	24

2.4.3. COMO OS PORTADORES PODE TER ACESSO A ESSES DIREITOS TRABALHISTAS.....	24
2.5. CAPACITISMO.....	25
2.6. O QUE É SINDROME DE DOWN?.....	26
2.7. DIFICULDADES DE CONTRATAÇÃO	27
2.8. MERCADO DE TRABALHO.....	28
2.9. RECRUTAMENTO	30
2.9.1. DIFERENÇA ENTRE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	31
2.9.2. TIPOS DE RECRUTAMENTO.....	31
2.9.2.1. RECRUTAMENTO TRADICIONAL	32
2.9.2.2. RECRUTAMENTO DIGITAL.....	32
2.9.2.3. RECRUTAMENTO INTERNO	33
2.9.2.4. RECRUTAMENTO EXTERNO	33
2.9.2.5. RECRUTAMENTO MISTO	33
2.10. TREINAMENTO NORMAL E ESPECIAL	34
2.11. A INFLUÊNCIA DAS REDES SOCIAIS E DA MÍDIA NA PERCEPÇÃO DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCDS) NO TRABALHO	34
2.11.1. REPRESENTAÇÃO NA MÍDIA TRADICIONAL	35
2.11.2. REPRESENTAÇÃO NA MÍDIA DIGITAL.....	36
2.11.3. O PAPEL DAS EMPRESAS E A GESTÃO DA IMAGEM CORPORATIVA	36
2.11.4. CAMPANHAS DE CONSCIENTIZAÇÃO E IMPACTO SOCIAL	37
2.12. PRECONCEITO E ESTIGMATIZAÇÃO NAS EMPRESAS	37
2.13. FALTA DE PROGRAMAS DE SUPORTE.....	38
3. DESENVOLVIMENTO.....	39
3.1. ANÁLISE DE DADOS.....	39
3.2. ENTREVISTA COM A PSICÓLOGA.....	43
3.4. PÁGINA DO INSTAGRAM	45

3.3. VISITA AO CENTRO DE REABILITAÇÃO ÂNGELO MARONI (CERPAM).....	46
CONCLUSÃO	49
REFERÊNCIAS.....	50
APÊNDICE.....	52

INTRODUÇÃO

A inclusão no local de trabalho é uma parte essencial de uma sociedade diversificada, no entanto, quando se trata da síndrome de Down, ainda há muitos estigmas e desafios a superar.

A Síndrome de Down é uma condição genética que afeta milhões de pessoas em todo o mundo, se caracteriza por uma presença de uma cópia extra do cromossomo 21, essa síndrome apresenta uma variedade de desafios e características únicas, que influenciam não apenas a saúde física, mas também o desenvolvimento cognitivo e emocional dos indivíduos afetados. Esse trabalho tem como objetivo buscar aprofundar o entendimento sobre a Síndrome de Down, explorando suas causas, impactos na vida cotidiana e as intervenções educacionais e terapêuticas que podem melhorar a qualidade de vida dessas pessoas. Ao compreender melhor essa condição, podemos promover uma sociedade mais inclusiva e oferecer suporte adequado para aqueles que convivem com a Síndrome de Down.

No Brasil, toda empresa com 100 funcionários ou mais é obrigada por lei a ter de 2% a 5% dos seus cargos preenchidos por pessoas com deficiência. É o que prevê o artigo 93 da Lei nº 8.213/91, também conhecida como Lei de Cotas, que apesar de seus quase 30 anos ainda não é plenamente cumprida. Em se tratando de mercado de trabalho, as pessoas com deficiência ainda enfrentam muitos desafios.

Exploraremos os desafios enfrentados por pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho, bem como as estratégias e iniciativas que visam garantir sua plena participação e sucesso profissional.

1.1. PROBLEMA

O capacitismo

Apesar da Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (8.213/91) já estar em vigência a 30 anos e ter ajudado na ampliação da empregabilidade desses profissionais, é evidente que ainda existem muitos obstáculos a serem superados. A falta de estudos abrangentes e estímulos sociais concretos continuam a representar um desafio significativo para assegurar uma inclusão efetiva e justa. A situação se torna ainda mais complexa ao nos debruçarmos sobre deficiências -intelectuais, como a síndrome de Down. A disseminação de informações falsas, preconceitos

profundamente enraizados e vários mitos contribuem para a marginalização destas pessoas, dificultando a integração no mercado de trabalho, limitando a sua capacidade de contribuir para com a empresa. Apesar dessas características de saúde de diversas maneiras, as pessoas com esta condição podem desenvolver, evoluir e agregar valor aos ambientes de trabalho e às comunidades em que participam.

1.2. HIPÓTESE

Dada a falta de inclusão e alfabetização de pessoas com deficiência, especialmente aquelas com deficiência intelectual, como a síndrome de Down, são propostas soluções para promover a inclusão e sua eficácia no mercado de trabalho. Ao quebrar estereótipos e preconceitos, pretendemos promover uma visibilidade inclusiva, que respeite a diversidade e contribua para a plena participação de trabalhadores qualificados com deficiência intelectual no mercado de trabalho. Além disso, esta hipótese demonstra a importância da acessibilidade no local de trabalho, incluindo adaptações físicas, tecnológicas e de comunicação para garantir um ambiente inclusivo para todos os funcionários.

Nossa proposta se baseia em entrevistas e análises dos desafios que pessoas com deficiência intelectual enfrentaram para estar em algum cargo, e também evidenciar para as empresas a importância dessa inclusão, tudo isso em conjunto das mídias digitais. Esses programas irão fornecer uma base para promover a autonomia profissional e o desenvolvimento de carreira.

1.3. OBJETIVO

1.3.1. GERAL

Nosso objetivo é trazer informações sobre a Síndrome de Down para profissionais que trabalham com pessoas com síndrome de down, para que assim, consigam tornar um ambiente mais agradável, acolhedor e harmônico para ambas as partes. Para isso, faremos pesquisas, entrevistas e um projeto de entendimento que nomeamos como “Down at Work” e juntamente a esse projeto usaremos as redes sociais também para que as informações cheguem a todos os interessados, fornecendo informações precisas e atualizadas sobre a condição, bem como estratégias eficazes para apoiar e fortalecer o desenvolvimento das pessoas com Síndrome de Down.

Realizando pesquisas abrangentes, conduzindo entrevistas com especialistas, profissionais e familiares, este projeto visa não apenas aumentar o conhecimento sobre a Síndrome de Down, mas também promover uma mudança positiva na forma como é percebida e abordada na sociedade. Além disso, reconhecemos o poder das redes sociais como uma ferramenta para disseminar informações de maneira rápida e acessível, contando histórias inspiradoras e dando dicas práticas, garantindo que as informações alcancem aqueles que mais precisam delas.

Acreditamos firmemente que ao educar e capacitar aqueles que estão envolvidos no cuidado e suporte de pessoas com Síndrome de Down, podemos criar um mundo mais inclusivo, onde todos são valorizados e têm a oportunidade de prosperar plenamente. Queremos garantir que nossas mensagens cheguem não apenas aos profissionais que trabalham diretamente com pessoas com Síndrome de Down, mas também às famílias, educadores, empregadores, legisladores e à sociedade em geral, que ao aumentar a conscientização e promover a compreensão, podemos criar um ambiente mais acolhedor, inclusivo e harmonioso para todos.

1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Para executar este trabalho começaremos através de:

1. Pesquisas sobre a Síndrome de Down, como comportamentos em lugares públicos, enfrentamento de dificuldades e suas características;
2. Entrevistas com portadores da doença e com pessoas que não portam também, para que assim possamos dar continuidade ao trabalho;
3. Iniciaremos o projeto criando uma página no Instagram para passar informações, tais como convivência, cuidados e acolhimento dentro do mercado de trabalho;
4. Dando continuidade identificaremos um lugar onde uma pessoa portadora da síndrome trabalhe, assim identificando suas dificuldades diárias e conscientizando o restante da equipe;
5. Temos como intenção dividir o projeto em três partes, a primeira seria a visita ao ambiente de trabalho para identificarmos como é o processo seletivo; A segunda parte seria a aplicação do projeto em forma de estudo de caso e página do Instagram, que será divulgado por um QRcode em flyers; após essas etapas prepararemos nossa apresentação por via slide.

1.4. JUSTIFICATIVA

Escolhemos o tema após uma série de reflexões que buscavam fazer algo que trouxesse informação e ajuda para um grupo de pessoas e que não fosse tão comum ou óbvio. Portanto, escolhemos esse caminho por ser algo pouco falado e com baixa visibilidade no mercado empregatício, podendo descobrir e conhecer as características dessa síndrome e trazer informações úteis sobre o mercado de trabalho para pessoas com Síndrome de Down. Abordar esse tema é de suma importância, pois, trata-se de garantir igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho para todos, independentemente de suas diferenças. Quando abordamos essa questão, estamos destacando a importância de reconhecer e valorizar as competências e habilidades das pessoas com down, garantindo-as a oportunidade de emprego e que elas possam contribuir de maneira significativa para a sociedade.

A inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho, não beneficia os indivíduos por si só, oferecendo-lhes autonomia, independência financeira e realização pessoal, mas também enriquece as empresas e organizações com sua diversidade de experiências, perspectivas e habilidades únicas, além de contribuímos para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e respeitosa com a diversidade humana, combatendo preconceitos, estigmas e barreiras que ainda podem existir em relação às pessoas com deficiência. Reconhecer e valorizar as habilidades únicas das pessoas com Síndrome de Down contribui para a construção de ambientes profissionais mais inclusivos, promovendo inclusão e a diversidade onde todos têm a oportunidade de participar e contribuir de maneira significativa.

É fundamental garantir que todas as pessoas, independentemente de suas diferenças genéticas ou condições de saúde, tenham acesso justo a oportunidades de emprego e possam desenvolver suas carreiras com base em suas habilidades e méritos. Ao abordando o assunto, contribuímos para a quebra de barreiras e estigmas, promovendo uma cultura de respeito e valorização da diversidade. Uma abordagem inclusiva traz uma série de benefícios para as empresas e para a sociedade como um todo, ao acolher e integrar pessoas com Síndrome de Down e outras deficiências, as empresas podem se beneficiar da diversidade de ideias e perspectivas. Isso pode

levar a soluções criativas, inovação e melhoria nos processos de trabalho, promover um ambiente inclusivo demonstra valores éticos e responsabilidade social, o que pode atrair talentos e clientes que valorizam a diversidade e a inclusão.

1.5. METODOLOGIA

Nosso trabalho de conclusão de curso terá como metodologia os seguintes tópicos: Exploratório, Descritivo, Bibliográfico, Estudo de Caso e Quali-Quantitativo. Utilizaremos a abordagem exploratória para compreender a síndrome de Down e entender como as pessoas com essa condição se inserem e convivem no mercado de trabalho, facilitando assim a compreensão do tema. Essa metodologia permitirá identificar desafios e oportunidades, além de explorar práticas e políticas eficazes que promovam a inclusão dessas pessoas no ambiente profissional. Realizaremos uma pesquisa descritiva detalhada e descreveremos a síndrome de Down e suas características específicas, considerando as dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho. Esta abordagem permitirá uma análise minuciosa dos desafios diários e das barreiras estruturais que impactam a inclusão profissional das pessoas com síndrome de Down. Conduziremos uma pesquisa bibliográfica aprofundada em arquivos e sites confiáveis para coletar dados sobre essa alteração genética. Este método permitirá reunir e analisar informações provenientes de fontes acadêmicas, relatórios de organizações especializadas e estudos de caso relevantes para melhor entendimento. Utilizaremos o estudo de caso por meio de entrevistas com pessoas portadoras da síndrome de Down para compreender suas dificuldades e experiências no mercado de trabalho. Este método permitirá uma análise detalhada e contextualizada das vivências individuais, destacando os desafios específicos enfrentados, as estratégias de superação adotadas e as percepções sobre o ambiente profissional. Por fim, utilizaremos a metodologia quali-quantitativa para a execução de questionários, coletando opiniões e pontos de vista sobre o nosso tema. Esta abordagem combina a profundidade da análise qualitativa com a abrangência da análise quantitativa, permitindo uma compreensão mais completa e detalhada do assunto.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. O QUE É PCDS?

PCDs são pessoas portadores de deficiência, que podem ter doenças de nascimentos ou adquirida ao longo da vida, a sigla (PCDS) começou a ser usada em 2006 pelas organizações da Nações Unidas (ONU), antes as pessoas usavam a expressão (portador de deficiência) que hoje não é adequada pois refere-se à deficiência e não a condição humana.

2.1.1. COMO SE ENQUADRA PCD?

Desde 2015, o Brasil conta com um Estatuto da pessoa com deficiência que, além de garantir os direitos de um PCDs, também promove a igualdade social e define a penalidade para quem infringir o estatuto e estabelece os critérios para as pessoas se enquadrarem como deficiente.

Segundo o estatuto (Lei nº 13.146/2015), uma pessoa com deficiência é aquela que “tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (2024)

PCDs são pessoas que têm uma limitação física, e nelas se encaixam deficiências auditivas e visuais, sensorial ou intelectual e com essas limitações impedem a sua participação na sociedade com condições de igualdade com outras pessoas.

2.1.2. FALTA DE OPORTUNIDADE DOS PCDs:

- Falta de acessibilidade no local de trabalho: Muitas das vezes o local da entrevista não é acessível as pessoas com deficiência, pois os pontos de ônibus não é perto do local, ou calçadas ruins para a pessoa transitar sozinha.
- Estereótipos: É frequente que pessoas com deficiência sejam alvo de estereótipos e preconceitos por parte de empregadores e colegas. Esses preconceitos podem levar à discriminação no processo seletivo, dificultando a obtenção de empregos com remuneração adequada.
- Desconhecimento das empresas: Algumas empresas não entende as capacidades das pessoas com deficiências (PCDS) tem e acabam fazendo contratações equivocadas sobre suas habilidades pois o estereótipo acaba

forçando a pessoa a ocupar um cargo que não corresponde ao seu potencial verdadeiro e pode acabar levando a uma demissão precoce por conta do desânimo.

- Falta de oportunidade de desenvolvimento: A Falta de adaptação ao ambiente de trabalho propicia a não desenvolver as habilidades. (Profissional 5, 2013). Com isso os PCDs acabam enfrentando bastante dificuldades para se conectar ao desenvolvimento profissional, com cursos e programas aperfeiçoamento, isso acaba afetando desfavoravelmente o seu progresso na empresa e na sua carreira.
- Limitações de mobilidade: Dependendo da deficiência pode causar limitações de mobilidade, e isso pode ser um desafio de ambiente de trabalho e com esse desafio acaba fazendo com que as pessoas desistam de continuar na empresa por causa da dificuldade no ambiente de trabalho. O mercado de trabalho evoluiu para PCDs por conta das adaptações e pela legislação, mas as empresas devem se atentar, porque se não haverá bastante dificuldade de manter qualquer pessoa com deficiência em sua empresa, por conta da falta de acessibilidade.

2.2.O QUE É SÍNDROME DE DOWN?

A Síndrome de Down é uma condição genética, que ocorre devido a uma anomalia na divisão celular causada pelo extra do cromossomo 21, ou seja, ao invés de obter duas cópias o indivíduo portador obtém três, resultando em um total de 47 cromossomos, em vez de 46. Essa condição pode influenciar diversas áreas do desenvolvimento e da saúde, fisicamente, observamos características como olhos amendoados, perfil facial plano e hipotonia muscular, que afeta a mobilidade e o desenvolvimento motor, podendo afetar principalmente crianças, pode-se observar um atraso no desenvolvimento como engatinhar e andar, e a terapia física se faz necessária para melhorar a coordenação e a força muscular. A saúde também é uma preocupação importante, aproximadamente 40% das pessoas com síndrome de Down têm defeitos cardíacos congênitos, que podem exigir monitoramento e tratamento. O diagnóstico é feito através do exame cariótipo, porém antes dele pode ser realizado outros exames, como, ultrassom morfológico e NIPT (feito a partir do sangue da mãe,

que possibilita o sequenciamento do material genético da gestante e de pedaços do material genético do bebê).

O tratamento é bem abrangente, visando melhorar a coordenação motora e otimizar a força muscular, ajudando principalmente crianças a desenvolver habilidades básicas. A educação desempenha um papel importante para os portadores, pois, muitas crianças não têm o suporte necessário, programas educacionais personalizados e adaptáveis são de suma importância para o âmbito profissional e educacional. Os cuidados médicos envolvem monitoramento contínuo das condições de saúde associadas à síndrome de Down, podendo incluir a detecção e o tratamento de problemas cardíacos congênitos, oculares, auditivos e de tireoide, exames regulares são essenciais para tratar essas condições. O apoio psicológico pode ajudar a lidar com desafios emocionais e comportamentais, participar de grupos de apoio também pode oferecer uma rede de suporte e troca de experiências. O tratamento do Síndrome de Down deve ser adaptado às necessidades individuais e envolve a colaboração de profissionais de saúde, educadores e familiares para garantir o melhor desenvolvimento e a melhor qualidade de vida possível.

2.3. LEI DE COTAS

A Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (PCDs) no Brasil, estabelecida em 24 de julho de 1991, pela Lei nº 8.213, tem o intuito de garantir a inclusão de pessoas portadoras de deficiência e garantir sua inclusão na sociedade, estabelece regras específicas para a readaptação e reinserção de algumas classes de beneficiários na vida profissional o que incluem as pessoas com deficiência, sua lei exige que empresas com 100 ou mais empregados reservem um percentual de suas vagas para pessoas com deficiência. Assim como dito por Antônio Gaudério:

“A inclusão social começa com a garantia dos direitos. A Lei de Cotas é um passo fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.”

- Objetivo da lei: Além da lei garantir a inclusão, a lei tem como objetivo reduzir a discriminação, estimular a adaptação e melhorar a acessibilidade no mercado de trabalho. A implementação da legislação reforça a responsabilidade social da sociedade e proporciona incentivo e benefícios

sociais, visando criar um ambiente mais inclusivo e justo para portadores de PCDs.

- Percentuais de vagas: Empresas devem reservar de 2% a 5% de suas vagas, dependendo do número total de funcionário:

- De 100 a 200 empregados: 2%
- De 201 a 500 empregados: 3%
- De 501 a 1.000 empregados: 4%
- Acima de 1.000 empregados: 5%

2.3.1. COMO CALCULAR A COTA PARA PCDS

O cálculo de quantos funcionários devem ser feitos através da tabela, fornecida pelo art. 93 da Lei 8.291/91. Exemplo uma empresa que possui 150 funcionários deve ter no mínimo 3 pessoas portadoras de deficiência, assim como uma de 1.200 funcionários deve contratar no mínimo 60 pessoas portadoras. Caso o cálculo feito resulte em um número fracionado, o número deve ser sempre arredondado para cima e dar lugar a mais um contratado, por exemplo, um cálculo que de 7,5 o número deve ser arredondado para 8, segundo determinado no art. 10 do parágrafo 4º da Instrução Normativa nº 20/01. Empresas que possui mais de uma unidade, deve-se levar em consideração o número total de empregados para se realizar o cálculo de cota. E em empresas que contratam prestadoras de serviços terceirizadas, o número de portadores contratados pela empresa terceirizada não é considerado no cálculo da organização, já que não são empregados diretamente por ela.

2.3.2. FISCALIZAÇÃO

A importância da legislação fica em evidência aos dados apresentados pelo Ministério do Trabalho, que nos mostra que o Brasil tem 545,9 mil pessoas com deficiência e reabilitados do INSS que estão atuando no mercado de trabalho, com uma porcentagem de 93% dos indivíduos estão atuando em organizações com mais de 100 contratados. Esse número, ainda sim é considerado baixo ao observarmos o número total de pessoa com deficiência, somando aproximadamente 9 milhões de pessoas entre 18 e 64 anos, esses dados foram realizados pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), que também faz parte do Órgão do Ministério do Trabalho responsável por fiscalizar e apurar denúncias de descumprimento da cota. Embora a lei existe desde de 1991, a fiscalização implementada em 2008 é crucial para garantir

que aja o cumprimento correto da lei, desde então, o número de contratações de PCDs pelas organizações cresceu em 68%.

2.3.3. DISCRIMINAÇÃO ENTRE PCDS

Algo de extrema preocupação é a desigualdade de gênero no mercado de trabalho que também pode ser encontrada entre pessoas com deficiência. Segundo dados do eSocial, há 341 mil homens PCD empregados, contra 204 mil mulheres. Há também a diferença salarial entre mulheres e homens, enquanto homens PCDs ganham em média de R\$ 1.637,50, mulheres ganham R\$ 1.411,77.

2.3.4. DESCUMPRIMENTO DA COTA

Segundo o SIT, sem a fiscalização constante das autoridades e dos sindicatos, não há contratação, ascensão ou permanência de portadores de deficiência no mercado de trabalho. Fiscais e sindicatos escutam frequentemente justificativas de empresas para que não haja a contratação de PCD, como a falta de candidatos ou dos requisitos necessários para executar as atividades das organizações. Vale ressaltar que a legislação determina que as pessoas responsáveis pela contratação devem estar preparados para viabilizar a contratação dessas pessoas, observando se as pessoas contêm a adequação necessária, sem isso o empregador acaba exigindo um perfil de indivíduo sem restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas. A falta de preparo correto para a contratação pode causar um tipo de fraude contra a lei de cotas, que foi criada com o intuito de abrir o mercado de trabalho para a parcela que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas (art.36, alínea "c", da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

2.3.5. CAMPANHA PARA O CUMPRIMENTO DA COTA PARA PCDS

Na área de TI no estado de São Paulo temos cerca de 300 empresas que não cumprem a cota para PCD, ao todo, temos 4.761 vagas em aberto para portadores de deficiência nas 418 empresas de TI no estado que se enquadram na lei de cota, é o que diz o levantamento realizado pelo Sindpd-SP. A pesquisa realizada também diz que 192 empresas preencheram menos de 30% das vagas que deveriam ser ocupadas por PCDs, visto essa situação o sindicato para garantir o cumprimento da

legislação lançou a campanha “Empresa Legal, Inclusão Real: Cumpra a cota, faça a diferença”, que tem como objetivo garantir o cumprimento da lei.

2.3.5. AUXÍLIO PARA FILHOS PCDS

Além de serem responsáveis pelo cumprimento da lei, o Sindpd-SP incluiu na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) um auxílio para os trabalhadores que tiverem filhos ou dependentes PCD, esse auxílio financeiro é 50% do salário normal, podendo variar de R\$ 807,50 a R\$ 1.122,50 dependendo da função do trabalhador, esse auxílio só é fornecido quando o trabalhador comprova a deficiência de seu filho ou dependente, que deverá ser obrigatoriamente paga pelo empregador.

2.3.6. MULTA

As empresas que não cumprirem a legislação podem pagar multas que chegam a R\$300 mil, porém esse valor pode variar de acordo com o tamanho da empresa, segundo o ministério do trabalho, a multa está localizada no art. 8º da Lei 7.853, de 1989, que tipificou a discriminação como crime punível com reclusão de um a quatro anos e multa. O artigo diz:” II - obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência; III - negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.”

- A empresa pode escolher quais tipos de deficiência vai contratar? Não, pois é considerado ato discriminatório, a finalidade da lei é dar oportunidades igualitárias para todos, independentemente da severidade da deficiência.
- É permitido contratar PCD como aprendiz? Sim, não há limite de idade para a contratação de PCDs contanto que esteja seguindo as legislações (art. 2º, parágrafo único, do decreto nº 5.598/05). Portanto vale ressaltar que não há sobreposição de cotas, ou seja, um aprendiz pode preencher a cota de aprendizagem ou a cota para PCD.

2.3.7. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DE UM FUNCIONÁRIO PCD

A avaliação feita não deve seguir os mesmos padrões dos demais, uma vez que ele possui limitações, ou seja, a avaliação especial não é considerada discriminatória e sim indicada, mas deve ter relação com as atividades da organização para que os colaboradores possam receber o mesmo direito de promoções.

2.4. DIREITOS TRABALHISTAS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCDS)

O estatuto de pessoa com deficiência no Brasil foi criado para que pudesse promover a inclusão dos PCDs, assim como dito por Jorge Wilhelm: “A inclusão não é um ato de caridade; é uma questão de justiça.”, garantir uma sociedade inclusiva justa é um direito fundamental e não apenas um gesto de bondade, ou seja, foram criados com o intuito de garantir direitos básicos de saúde, trabalho, moradia, previdência social

e educação. Existem direitos específicos além da lei de cotas para a pessoa com deficiência que tem como objetivo evitar a discriminação ou experiências desagradáveis causadas por exemplo, pela negligência ou opressão.

2.4.1. JORNADA DE TRABALHO

Dependendo do grau de deficiência e acompanhamento médico, o portador tem o direito a jornada de trabalho reduzida, a empresa obrigatoriamente deve liberar o funcionário para que ele possa exercer um horário flexível ou reduzido, porém, a remuneração deve ser proporcional a carga horária trabalhada.

2.4.2. PROCEDIMENTO DE DEMISSÃO

Assim como diz o Art. 93 da Lei 8.213/9 é exigido o cumprimento de cota de PCDs, demissões sem justa causa só pode acontecer caso a vaga seja ocupada por outra pessoa portadora de deficiência com contrato por período indeterminado ou superior a 90 dias. Já nos casos de demissões por justa causa ou quando a empresa contém o número de funcionários com deficiência maior do que se exige, a empresa não necessita cumprir a lei e pode seguir normalmente a legislação do contrato de trabalho previstas no CLT.

2.4.3. COMO OS PORTADORES PODE TER ACESSO A ESSES DIREITOS TRABALHISTAS

No Decreto Nº 5.296/2004, segundo a lei, pessoas portadoras de deficiência consiste no impedimento persistente de participar de forma equitativa da sociedade por motivo físico, intelectual, sensorial ou múltiplo. Para garantir o acesso a esses direitos a regulamentação exige a comprovação documental de que a deficiência exista e dificulta nas realizações de tarefas, comprovando a existência da deficiência. Por meio do Certificado de Reabilitação Profissional que pode ser emitido pelo Instituto

Nacional do Seguro Social (INSS) e o laudo emitido por médico trabalhista, assim como da Organização Internacional do Trabalho (OIT), colocando em destaque a descrição da deficiência e as sequelas conforme diz o Código Internacional de Doenças (CID).

Caso a organização não respeite os direitos trabalhistas ou aja discriminação na admissão, durante a atuação na empresa ou na demissão dos funcionários, a empresa pode ser multada ou haver sanções, e os indivíduos devem ser devidamente indenizados por danos morais e reintegração a vaga.

2.5. CAPACITISMO

O capacitismo é visto como uma das mais frequentes formas de preconceito contra pessoas com deficiência, esse tipo de discriminação pode ocorrer em diversas maneiras e cenários, como por exemplo em empresas, escolas e até mesmo dentro de casa, onde pessoas que portam alguma deficiência tem sua capacidade subestimada apenas por possuir uma deficiência. De acordo com Feminella, (2024):

Capacitismo é um sistema de opressão que hierarquiza as vidas humanas pelos tipos de corpos. As práticas capacitistas podem acontecer como ações ou como omissão. Não oferecer atendimento prioritário às pessoas com deficiência ou não prover recursos de acessibilidade, por exemplo, as expõe às desigualdades sociais, podendo comprometer a própria existência das pessoas com deficiência.

Esse tipo de preconceito pode trazer inúmeros impactos na vida de um PCD, como a exclusão deles na sociedade e a dificuldade de conseguir um emprego digno, levando-os a uma desigualdade social.

“O capacitismo está focalizado nas supostas ‘capacidades das pessoas sem deficiência’ como referência para mostrar as supostas ‘limitações das pessoas com deficiência’”. (SASSAKI 2014, p. 10),

É evidente que a prática desse preconceito pode acontecer, de certa maneira, apenas pelo fato de carregarem características diferentes de pessoas que não portam alguma deficiência, fazendo com que elas se sintam superiores. Essas pessoas,

muitas vezes, nem tem o conhecimento sobre certa deficiência, mas apenas por serem fisicamente diferentes, já os intitulam como incapacitados.

De acordo com o Disque 100, canal de denúncias, em 2023, 392.482 delitos contra portadores de deficiência no Brasil. Se comparado com o ano de 2022, o crescimento é significativamente de 50%, entre eles estão a negligência à integridade física, onde há ofensas sobre o físico ou a saúde dessas pessoas, os maus tratos e tortura psicológica, sendo feita em forma de ameaça ou violência.

Existem diversos tipos de capacitismo, entre eles estão:

- O arquitetônico e físico onde há naturalização na inacessibilidade em locais públicos;
- O comunicacional, onde são colocados empecilhos no acesso à informação;
- O metodológico onde há uma falta de interesse em discutir e encontrar soluções para que pessoas que portam deficiência tenham acesso à educação, cultura e lazer;
- O programático, que é quando há uma ausência de políticas públicas, legislações e normas para melhorar a qualidade de vida dessas pessoas;
- O atitudinal, que seriam o preconceito, estereótipo, estigmas e discriminações sofridos por pessoas portadoras de alguma deficiência.

2.6. O QUE É SÍNDROME DE DOWN?

A Síndrome de Down é uma condição genética, que ocorre devido a uma anomalia na divisão celular causada pelo extra do cromossomo 21, ou seja, ao invés de obter duas cópias o indivíduo portador obtém três, resultando em um total de 47 cromossomos, em vez de 46. Essa condição pode influenciar diversas áreas do desenvolvimento e da saúde, fisicamente, observamos características como olhos amendoados, perfil facial plano e hipotonia muscular, que afeta a mobilidade e o desenvolvimento motor, podendo afetar principalmente crianças, pode-se observar um atraso no desenvolvimento como engatinhar e andar, e a terapia física se faz necessária para melhorar a coordenação e a força muscular. A saúde também é uma preocupação importante, aproximadamente 40% das pessoas com síndrome de Down

têm defeitos cardíacos congênitos, que podem exigir monitoramento e tratamento. O diagnóstico é feito através do exame cariótipo, porém antes dele pode ser realizado outros exames, como, ultrassom morfológico e NIPT (feito a partir do sangue da mãe, que possibilita o sequenciamento do material genético da gestante e de pedaços do material genético do bebê).

O tratamento é bem abrangente, visando melhorar a coordenação motora e otimizar a força muscular, ajudando principalmente crianças a desenvolver habilidades básicas. A educação desempenha um papel importante para os portadores, pois, muitas crianças não têm o suporte necessário, programas educacionais personalizados e adaptáveis são de suma importância para o âmbito profissional e educacional. Os cuidados médicos envolvem monitoramento contínuo das condições de saúde associadas à síndrome de Down, podendo incluir a detecção e o tratamento de problemas cardíacos congênitos, oculares, auditivos e de tireoide, exames regulares são essenciais para tratar essas condições. O apoio psicológico pode ajudar a lidar com desafios emocionais e comportamentais, participar de grupos de apoio também pode oferecer uma rede de suporte e troca de experiências. O tratamento do Síndrome de Down deve ser adaptado às necessidades individuais e envolve a colaboração de profissionais de saúde, educadores e familiares para garantir o melhor desenvolvimento e a melhor qualidade de vida possível.

2.7. DIFICULDADES DE CONTRATAÇÃO

Conforme a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), apenas menos de 1% dos empregos formais são preenchidos por pessoas com algum tipo de deficiência. A estimativa é de 01 pessoa com deficiência, que esteja trabalhando formalmente, contra 09 que estão desempregadas ou tiveram apenas a oportunidade de trabalhar no mercado informal. O grupo de pessoas com algum tipo de deficiência mental chega à soma de mais de 2,6 milhões no Brasil, e acredita-se que somente cerca de 1,35% estejam trabalhando com carteira assinada.

Esse pequeno grupo encontra muitas dificuldades e barreiras para conseguir reconhecimento da sua capacidade, devido a sua condição, por isso é muito importante o apoio familiar. Mesmo com a lei nº 8.213/91 onde determina cotas para pessoas com deficiência e que coloca o Brasil na frente dessa lei internacional, ainda

há muito o que se fazer para que essas pessoas consigam se especializar e sejam aceitos em seus locais de trabalho pelos outros profissionais, e deixem de encontrar obstáculos diários. Muitas empresas apenas contratam essas pessoas para preencher a cota, mas não permitem a inclusão real delas dentro do local de trabalho, o que acaba causando decepção e desilusão tanto para a pessoa com deficiência quanto para a família. Devido ao fato de apenas a empresa querer cumprir a cota, acaba designando qualquer vaga sem sequer tentar compreender a capacidade e limitação da pessoa. Se essa avaliação é feita, há uma enorme chance de adaptação para ambos com resultados muito mais satisfatório.

É necessário entender as aptidões e limites de cada um. Criou-se, no Brasil, um conceito de que pessoas com Síndrome de Down sempre agirão como crianças e isso está totalmente equivocado, é claro que eles têm um tempo diferente de desenvolvimento, mas são completamente capazes de se tornarem independentes quando são incentivados e apoiados acertadamente e isso muda a vida deles na questão social. Oferecer apenas uma vaga de trabalho não é suficiente.

É necessário que haja a real inclusão e envolvimento de todos na empresa. Eles precisam se sentir aceitos e respeitados por todos no local de trabalho. Curiosamente, as regras feitas pela ESG (Ambiental, Social e Governança), frequentemente reivindicam os direitos reprodutivos, mas ignoram o fato de que a Síndrome de Down foi eliminada em muitos países onde o aborto deixou de ser crime. A luta pelo futuro dessas pessoas não pode ser baseada apenas por vantagens comerciais, mas sim pelo fato de que são pessoas com valor igual ao de todos.

2.8. MERCADO DE TRABALHO

O mercado empregatício é definido pelas trocas entre colaboradores e empregadores, sendo constituído por regras, leis e normas, visando garantir a segurança física do trabalhador e jurídica dos acordos trabalhistas. Essa influência do mercado trabalhista impacta diretamente no funcionamento da cadeia produtiva e o poder de compra e consumo da população, onde quanto mais vagas são disponibilizadas, mais pessoas recebem uma remuneração justa e a economia continua se movimentando, trazendo avanços tecnológicos, maior produtividade e concorrência no mercado.

As empresas são responsáveis por identificar as demandas de mercado e identificar as necessidades do público e distribuir essas atividades em diferentes e variados setores que tem a função de suprir essas necessidades com resultados eficientes e produtivos, com mão de obra qualificada e regulamentada por leis trabalhistas, buscando manter essa cadeia econômica justa para todas as partes. Essa cadeia econômica é composta por 3 principais setores, que são:

- Setor primário: cuida da colheita de matéria-prima e produção de recursos naturais, sendo responsável pela agricultura, pecuária e mineração;
- Setor secundário: transforma os insumos naturais em produtos que vão contribuir para a vida da população, como carros, remédios, roupas ou bebidas;
- Setor terciário: é responsável pela interação com o consumidor, fazendo o transporte, e vendas para o público e lojas.

O mercado de trabalho é classificado em duas áreas, formal e informal. As normas direcionadas para os dois funcionam de maneira diferente e de acordo com as condições específicas de cada função.

Os trabalhos formais são regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que especifica os direitos e deveres entre os profissionais, sendo:

- Seguro-desemprego;
- Horário fixo;
- 13º salário;
- Férias remuneradas;
- FGTS;
- Salário fixo e garantido;
- Aposentadoria;
- Auxílio-doença;
- Vale-transporte;
- Vale-alimentação e refeição.

Os trabalhos informais não possuem registro na carteira, então perdem os benefícios fornecidos pela CLT, como férias, vale-transporte e auxílio-doença. Esses profissionais costumam trabalhar como Pessoa Jurídica (PJ) ou de maneira

autônoma, tendo que pagar INSS, e planos de saúde por fora para garantir mais segurança para o futuro.

O cenário do trabalho vem evoluindo consideravelmente e trazendo mudanças positivas, com maior flexibilidade e adaptações, valorização e remuneração mais justa para os profissionais. O aumento da tecnologia no âmbito empregatício trouxe também maior autonomia e recursos que facilitam o dia a dia dos colaboradores, com jornadas flexíveis, home office e atividades mais adaptadas. Essas mudanças são de extrema importância para os profissionais com deficiência, principalmente com dificuldades intelectuais, como a Síndrome de Down. Essa flexibilidade e adaptação permite que essas pessoas possam desenvolver e mostrar as habilidades e competências que podem oferecer para as empresas, ajudando também a criar um ambiente mais inclusivo e diversificado.

Segundo o filósofo alemão Friedrich Hegel (1991), a atividade do trabalho é essencial para a autoconstrução do ser humano, com destaque para a parte positiva do trabalho pois é através dela que o indivíduo se forma, aperfeiçoa e se liberta, uma vez que exerce domínio sobre a natureza. Isso se aplica muito bem sobre a importância de ter funcionários com síndrome de down, que dessa forma conseguem se tornar mais independentes e com mais autonomia sobre si, exercendo trabalhos e funções que antes seriam considerados complicadas demais para eles na visão da sociedade, e provando seu valor intelectual e combatendo os estigmas que são atrelados a eles.

2.9. RECRUTAMENTO

Recrutamento é um processo utilizado pelas empresas para identificar e atrair candidatos compatíveis para exercer uma função na organização.

No livro *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*, um dos autores mais populares nessa área, Idalberto Chiavenato, afirma que:

“Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.”

Um recrutamento eficiente pede um estudo constante do mercado de atuação da companhia, considerando as aptidões de talentos internos e externos para indicar profissionais que tenham habilidades básicas e comportamentais adequadas para uma vaga. É necessário observar as qualidades e pontos fortes de seus candidatos, pois o recrutamento é um processo contínuo, ou seja, no âmbito profissional as empresas que visam se manter competitivas devem analisar no desempenho não apenas no dia da entrevista, mas também no dia a dia da empresa, isso se dá, pois, um acompanhamento de profissionais capacitados torna o recrutamento mais ágil.

2.9.1. DIFERENÇA ENTRE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O recrutamento e seleção são partes diferentes, porém, inter-relacionadas. O recrutamento visa atrair o perfil do candidato ideal para vaga, o processo tem como objetivo atrair o maior número possível de pessoas capacitadas para, em seguida, aplicar filtros e sugerir os candidatos mais promissores. Sendo assim, apenas quando o processo de recrutamento acaba que se inicia a seleção, isso se dá a uma dinâmica chamada “triagem dos candidatos recrutados”. É nessas fases que acontecem as entrevistas e testes de conhecimentos técnicos onde os entrevistados podem se provar capacitados e que possuem os atributos necessários para a vaga em aberto. O recrutamento é conduzido por pessoas ou consultorias especializadas em recursos humanos, a seleção é feita por gestores e profissionais de RH, ou seja, ambos os processos devem estar bem alinhados e em sincronia para atingir seu objetivo final: selecionar a pessoa que melhor se enquadra e se qualifica para ocupar determinada posição na empresa.

2.9.2. TIPOS DE RECRUTAMENTO

O recrutamento pode ser realizado de várias formas, cada uma com seu propósito e objetivo específicos. A escolha do método de recrutamento deve ser feita com base na vaga disponível. Podemos classificar o recrutamento em duas categorias principais, de acordo com os meios utilizados ou as fontes de captação de candidatos: recrutamento tradicional e recrutamento digital.

2.9.2.1. RECRUTAMENTO TRADICIONAL

Refere-se aos meios tradicionais de recrutamento, é caracterizado pela utilização de canais físicos interações pessoais para encontrar e selecionar novos trabalhadores para a empresa, entre os métodos mais comuns utilizados atualmente estão os anúncios em jornais, revistas, rádio e televisão, porém um método tradicional muito utilizado é o networking e as indicações de funcionários atuais ou contatos profissionais, que podem ajudar a encontrar candidatos que já têm algum tipo de conexão com a empresa ou setor. O currículo impresso dos candidatos com interesse no cargo deve ser entregue para o departamento de RH ou ser mandado através dos correios, que com os documentos em mãos encaminha os mais adequados para iniciar a seleção. Embora o recrutamento tradicional tenha suas vantagens, como a possibilidade de contato direto e uma abordagem mais pessoal, pode apresentar pontos negativos, como o custo mais caro, o alcance mais restrito em comparação aos métodos digitais e o processo pode ocorrer de forma mais lenta e exigir mais etapas manuais.

2.9.2.2. RECRUTAMENTO DIGITAL

Refere-se ao uso de ferramentas e plataformas online, esse método utiliza meios digitais e recursos da internet para alcançar um público mais amplo e diversificado. Esse meio de recrutamento é bem diversificado e se utiliza diversos meios de canais para chegar ao seu público-alvo como, a utilização do marketing, as redes sociais, por vídeos, anúncios, entre outros. Uma das principais formas é através de sites de emprego e plataformas especializadas, como LinkedIn, Indeed e Glassdoor, esses portais permite que as empresas publiquem de maneira mais rápida e eficiente vagas de emprego para alcançar um vasto público, outra forma muito utilizada é as redes sociais, como Facebook e Instagram que são utilizadas para divulgar, também temos os bancos de currículo online o que facilita as empresas pois lá elas podem filtrar candidatos com base em palavras-chave e habilidades específicas. O recrutamento digital tem como sua principal vantagem o alcance global, o uso de software especializado pode agilizar e melhorar a eficiência do processo de seleção e tem também como ponto positivo a capacidade de atingir um amplo público, porém com isso dificulta o recrutamento por sua alta concorrência.

2.9.2.3. RECRUTAMENTO INTERNO

Refere-se a uma estratégia utilizada pelas empresas de preencher os cargos utilizando colaboradores que já fazem parte da empresa, é um método que oferece oportunidades de crescimento dentro das empresas podendo transferir ou promover um funcionário, esse método tem como vantagem o conhecimento que a empresa já possui sobre o candidato, porém, como desvantagem a limitação de candidatos, podendo levar a falta de novas perspectivas e ideias. Os gestores responsáveis por esse processo já possuem o conhecimento de capacidade, potencial, habilidade e adequação de cada funcionário da empresa durante esse tempo de trabalho, isso reduz o tempo e custo de integração, além do recrutamento interno aumentar a motivação e desempenho dos funcionários dentro da empresa, pois veem a possibilidade de crescimento dentro da organização. Esse tipo de recrutamento pode ocorrer de várias formas, incluindo promoções quando o colaborador é movido a um cargo de maior responsabilidade ou transferências quando o funcionário é movido de um departamento ou uma nova área da empresa.

2.9.2.4. RECRUTAMENTO EXTERNO

O recrutamento externo visa atrair novos talentos que podem trazer novas habilidades, experiências e perspectivas para a empresa, participar de feiras de emprego e eventos de recrutamento permite que se comunique diretamente com candidatos e divulgue a empresa. Os principais benefícios do recrutamento interno são o baixo custo e a motivação dos colaboradores, porém, essa abordagem pode limitar a inovação e a expansão dos conhecimentos, pois as opções para preencher a vaga ficam restritas aos funcionários atuais.

2.9.2.5. RECRUTAMENTO MISTO

Refere-se a mistura do recrutamento interno e externo. Embora o recrutamento misto exija mais esforço e investimento em comparação com outras modalidades, ele costuma oferecer os melhores resultados, pois, permite que a empresa busque candidatos tanto dentro quanto fora da organização, que após identificar e atrair profissionais com o perfil desejado para a vaga, o time de RH e os gestores têm a oportunidade de comparar quais candidatos estão realmente alinhados com o que a empresa necessita. Isso proporciona umas amplas opções de candidatos para

avaliação, o que pode resultar em um maior tempo dedicado ao processo de recrutamento. No entanto, essa abordagem aumenta a probabilidade de selecionar um candidato com as competências necessárias.

2.10. TREINAMENTO NORMAL E ESPECIAL

O treinamento de funcionários é importante para uma análise efetiva para agregar pessoas, é um processo estratégico com o foco em desenvolver times, líderes e colaboradores. Algumas técnicas de capacitação de trabalho para pessoas sem nenhum tipo de deficiência:

- Desenvolvimento de habilidades particulares: Treinamentos específicos para aprimorar as qualidades individuais;
- Capacitação de Liderança: Treinamento que ajuda a capacitar os líderes para lidar com a equipe permitindo que através da comunicação se alcance os objetivos determinados pela empresa;
- Reciclagem: Treinamentos de atualização das habilidades e conhecimentos, mantendo o profissional sempre em inovação.

Algumas técnicas de capacitação de trabalho para pessoas com Síndrome de Down:

- Treinamento e Capacitação: Criar programas para treinar e capacitar o portador de Síndrome de Down para prepará-lo na execução de suas funções;
- Uso de Tecnologias Assistivas: Usufruir da tecnologia assistiva para promover a inclusão dessas pessoas no local de trabalho;
- Diversidade e inclusão: Utilizar práticas que possam valorizar a inclusão de pessoas com Síndrome de Down e reconhecer suas habilidades diferenciadas;
- Metas: Determinar metas para serem cumpridas.

2.11. A INFLUÊNCIA DAS REDES SOCIAIS E DA MÍDIA NA PERCEPÇÃO DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCDS) NO TRABALHO

A inclusão de pessoas portadoras de PCDs nas empresas obteve um grande avanço nos últimos tempos, com as iniciativas corporativas promovendo a inclusão.

Porém, a maneira que as pessoas enxergam portadores com deficiência ainda é um problema a ser enfrentado e tratado pela sociedade, o que é facilmente levada e influenciável pelas mídias sociais, as redes sociais têm um impacto fundamental, pois, atualmente muitos são facilmente influenciáveis pelas informações que são fornecidas nas redes, sendo elas verdadeiras ou não, como disse o John H. Evans, pesquisador de comunicação e inclusão social.

A mídia e as redes sociais têm o poder de moldar as percepções sociais e culturais sobre a deficiência. As formas como as histórias sobre Pessoas com Deficiência são contadas e compartilhadas pode não apenas influenciar a opinião pública, mas também pressionar as empresas a adotar práticas mais inclusivas e equitativas no ambiente de trabalho.

Em uma era que as mídias são de extrema importância, prestar atenção nas publicações verdadeiras e falsas é crucial para que não se influencie por Fake News, as plataformas podem proporcionar discussões e visibilidades a esse assunto tão importante para a sociedade, sendo capaz de promover uma maior conscientização e pressionando as empresas a promover uma organização mais inclusiva, porém é importante que essas discursões sejam feitas de formas respeitosas e equilibradas para evitar a propagação dos estereótipos ou criação de expectativas irreais, essa continua evolução é importante para a representação dos portadores para que as empresas estejam sempre em alinhamento com as políticas inclusivas e equidade no ambiente de trabalho.

2.11.1. REPRESENTAÇÃO NA MÍDIA TRADICIONAL

As representações de PCDs na mídia tradicional, como, cinema, televisão e imprensa, tem um grande impacto para a formação de ideias sobre a inclusão na sociedade e mercado de trabalho. Historicamente, essa representação tem sido influenciada por estereótipos e uma visão limitada sobre o assunto, porém isso vem mudado com o tempo, mostrando a importância da política inclusiva, se tratando de uma representação diversificada e autêntica. A mídia tem feito esforços para uma melhor representação, produções recentes mostram o efeito dessa inclusão como no filme "O Garoto de Liverpool" e a série "Special", que apresentam personagens com deficiência em papéis complexos e multifacetados, que não se restringem apenas a sua deficiência, representações positivas como essa pode ajudar a quebra de estereótipos negativos e a quebra de ideia do capacitismo. Porém apesar dos avanços

ainda enfrentamos dificuldades, muitas vezes a deficiência é abordada de maneira superficial sem um entendimento profundo das experiências e desafios enfrentados pelos PCDs.

2.11.2. REPRESENTAÇÃO NA MÍDIA DIGITAL

A mídia digital, composta por plataformas como redes sociais, blogs, podcasts e vídeos online, tem tomado cada vez mais uma força, que diferente da mídia tradicional que oferece uma visão limitada, a mídia digital oferece um ambiente mais dinâmico e diversificado para esse tipo de representação. Uma das vantagens é que na mídia digital podemos ter uma visão mais autêntica do assunto, pois, portadores pode contar suas próprias vivências e histórias, essa representação direta é capaz de desmistificar a deficiência, oferecendo uma visão mais verdadeira e variada das vidas e habilidades dos PCDs, em um alto contexto a história possibilita que profissionais mostram que suas habilidades vão além do estereótipo visto pela sociedade. As mídias também são grandes aliados de campanhas de conscientização e movimentos sociais que propagam a inclusão, hashtags virais como #DisabilityVisibility e #InclusionMatters ajudam a criar uma maior visibilidade para questões relacionadas à deficiência e a mobilizar o público em torno da causa, mostrando que a inclusão não é apenas uma questão de justiça. Apesar das vantagens, a mídia tem um lado negativo, com o alto nível de visibilidade pode nos levar a críticas e exposição negativa da condição levando assim o estereótipo e capacitismo.

2.11.3. O PAPEL DAS EMPRESAS E A GESTÃO DA IMAGEM CORPORATIVA

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é apenas uma questão de conformidade legal ou responsabilidade social, mas também um fator estratégico para a gestão da imagem corporativa. A forma como as empresas tratam desse assunto pode influenciar não apenas os indivíduos mais também a reputação da empresa e desempenho organizacional, a integração de PCDs deve ser bem planejada bem-organizada pois é isso que impacta diretamente a imagem corporativa para a criação de um ambiente de trabalho acessível. Empresas que obtêm praticas inclusivas através de relatórios de sustentabilidade, campanhas de marketing e uma boa comunicação interna são capazes de melhorar a reputação da organização, o papel das empresas na inclusão vai além de cumprir obrigações legais

e éticas é uma questão estratégica de gestão da imagem corporativa, empresas como, Microsoft, Google e Starbucks têm recebido elogios por suas políticas inclusivas e esforços para aumentar a acessibilidade e a diversidade em suas operações, não apenas implementando apenas práticas inclusivas, mas também comunicam bem seus esforços, gerando uma imagem positiva da empresa.

2.11.4. CAMPANHAS DE CONSCIENTIZAÇÃO E IMPACTO SOCIAL

Campanhas de conscientização desempenham um papel crucial na promoção da inclusão e na formação de uma sociedade mais informada e acolhedora. Através do engajamento das publicações e mensagens direcionadas para evolução das barreiras sendo quebradas, tem o intuito de atingir vários objetivos como, a educação e informação, a normalização e desmitificar os estereótipos da condição, e principalmente a promoção de ações inclusivas na sociedade. Que tem como impacto a mudança de percepção das pessoas mediante ao assunto, a influência nas políticas e práticas tanto no setor privado quanto no público e visibilidade e apoio para pessoas com deficiência. O impacto social gerado por campanhas bem-sucedidas pode levar a uma maior aceitação, políticas mais inclusivas e um ambiente de trabalho mais acessível para todos, porém, para melhorar seu impacto, é essencial que essas campanhas sejam sustentáveis, representativas e sensíveis às realidades da comunidade de PCDs.

2.12. PRECONCEITO E ESTIGMATIZAÇÃO NAS EMPRESAS

O preconceito sofrido por pessoas portadoras dessa síndrome, podem levar a impactos negativos e significativos para a vida dos indivíduos. Esse preconceito é causado por falsos estereótipos e desinformação que vem sendo problema a séculos, muitos acham que por uma pessoa conter deficiência ela não pode atingir o potencial esperado, assim como disse: Martin Luther King Jr.: “A injustiça em qualquer lugar é uma ameaça à justiça em todo lugar. ”, que nos traz a ideia de que o preconceito e estigmatização no ambiente de trabalho afetam a qualidade e equidade no ambiente de trabalho, nos levando a uma sociedade menos inclusiva e preconceituosa. O preconceito pode levar a uma suposição própria de que essas pessoas não tem o mesmo nível de competência ou produtividade que outros funcionários, o que pode afetar suas chances de serem promovidas ou até mesmo contratadas.

A estigmatização ocorre quando pessoas são rotuladas ou tratadas de maneiras inferiores devido à sua condição, o que nos resulta em discriminação no local de trabalho, levando à criação de ambiente hostil e sem respeito, por isso, promover a educação e inclusão é de suma importância, principalmente nas empresas para que todos possam acolher e apoiar a integração de portadores da síndrome. Seu impacto na saúde mental de um indivíduo a constante preconceito e exposição afeta não somente a autoestima mas seu processo de desenvolvimento cognitivo, pois acabam se estagnando e se privando de realizar atividades cotidianas por se acharem subestimados.

2.13. FALTA DE PROGRAMAS DE SUPORTE

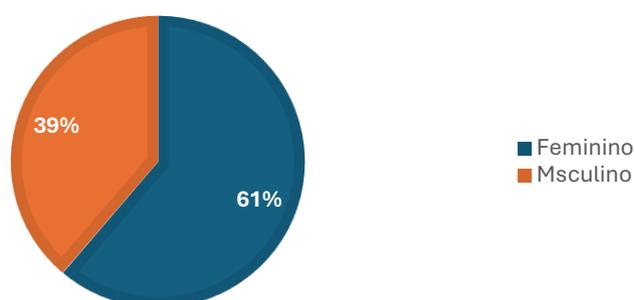
Assim como fala John F. Kennedy: “A mudança é a lei da vida. Aqueles que olham apenas para o passado ou presente certamente perderão o futuro.”, que destaca a importância de se adaptar e implementar novas soluções, para garantir um futuro mais inclusivo e eficaz. A falta de suporte é um problema a se enfrentar nas empresas, pois sem ele a falta de integração da equipe dificulta a participação efetiva e o desenvolvimento profissional dos integrantes das empresas. É comum que os portadores da síndrome não recebam o apoio necessário e obtenham dificuldades a se adaptar ao novo ambiente de trabalho, a falta de mentores ou supervisores experientes para lidar com os problemas pode resultar em situações estressantes tanto a empresa quanto a que possui a síndrome, treinamentos personalizados também são de extrema importância, sem os treinamentos pode resultar a frustração profissional levando a desmotivação, ajustes físicos e modificações no local de trabalho pode afetar a produtividade e conforto dos funcionários. Implementar programas de suporte pode não só ajudar o aumento de produtividade nas empresas, mas também ajuda no crescimento pessoal, garantindo que todos os funcionários tenham as ferramentas e recursos necessários, criando um local de trabalho mais qualificativo e produtivo.

3. DESENVOLVIMENTO

3.1. ANÁLISE DE DADOS

Fizemos um formulário com os alunos da ETEC Tereza Nunes para assim conseguirmos ter uma visão de como começar o desenvolvimento e entender o conhecimento de cada um, foram 49 respostas no total. A coleta dos dados apresentados no formulário, estão representados a partir do Gráfico 1:

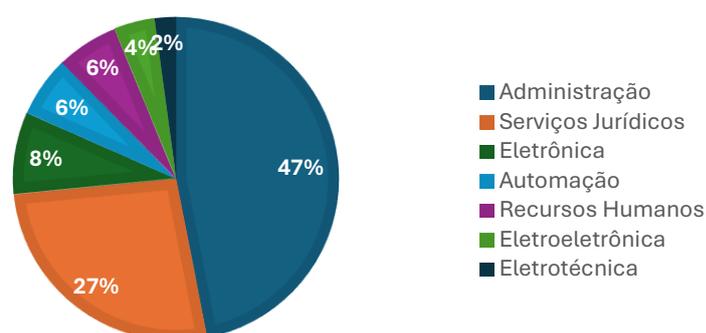
Gráfico 1 - Gênero



Fonte: elaborado pelos autores (2024)

Como observado no Gráfico 1 conseguimos perceber que obtivemos 61% de respostas do gênero feminino, já do gênero do masculino obtivemos 39% de respostas.

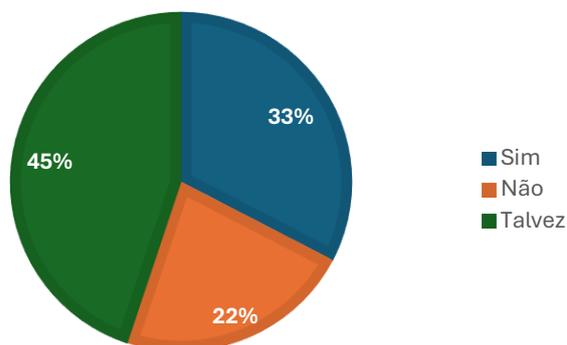
Gráfico 2 - Curso



Fonte: elaborado pelos autores (2024)

A predominância nas respostas se deu no curso de Administração que teve 47% das respostas e Serviços Jurídicos que teve 29%, já nos cursos da área de indústria, percebemos a falta de interesse no tema.

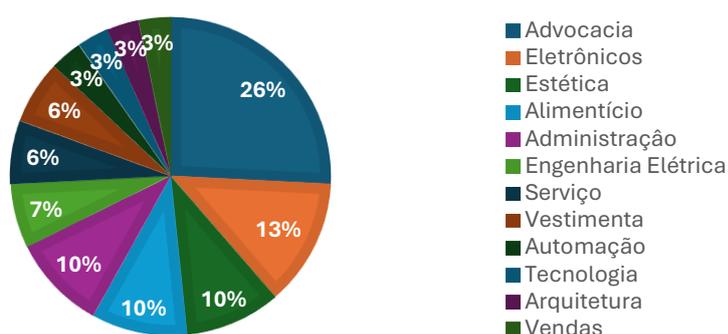
Gráfico 3 - No futuro, você pretende ter a sua própria empresa?



Fonte: elaborado pelos autores (2024)

Pode-se observar no Gráfico 3, que 45% dos entrevistados ainda se vê com uma certa indecisão em empreender, enquanto uma outra parcela de 33% tem como possibilidade ter o seu próprio negócio em algum momento.

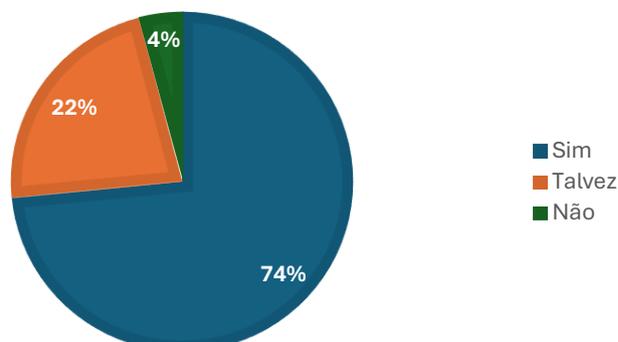
Gráfico 4 – Se pretende ter uma empresa, em qual segmento seria?



Fonte: elaborado pelos autores (2024)

Nesse Gráfico contamos com 35 respostas, a qual podemos perceber que 26% das pessoas que pretendem ter a sua própria empresa, tem como objetivo o ramo da advocacia, mas, além disso, também percebemos a preferência nos segmentos de produtos eletrônicos (13%), alimentício (10%), administrativo (10%) e na área de estética (10%), enquanto automação, tecnologia, arquitetura e vendas, são segmentos que apresentam quase nenhum interesse com 3%.

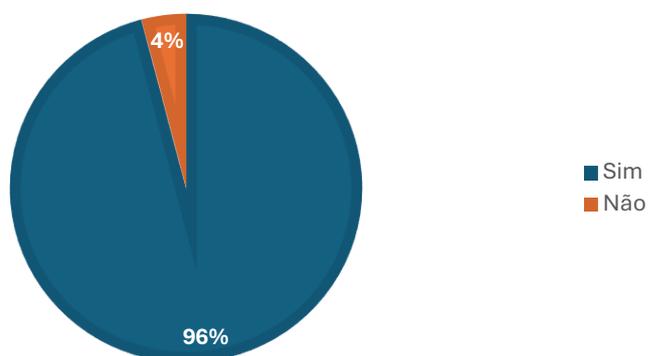
Gráfico 5 – Você contrataria uma pessoa portadora de alguma deficiência intelectual ou física?



Fonte: elaborado pelos autores (2024)

Observa-se que no Gráfico 5, que 74% dos entrevistados contratariam pessoas com deficiência para sua empresa, nisso acabamos percebendo que maioria das pessoas entendem a importância deles no mercado de trabalho.

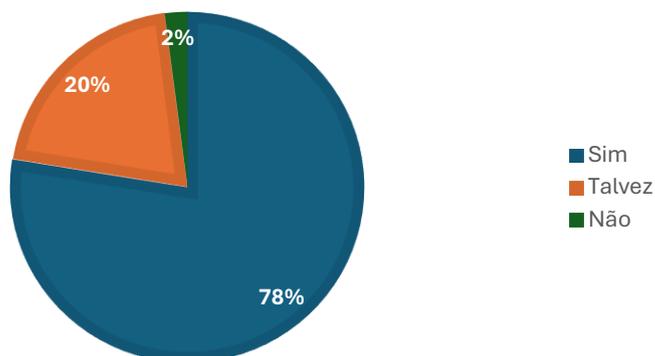
Gráfico 6 – Você sabe o que é síndrome de Down?



Fonte: elaborado pelos autores (2024)

Observa-se que no Gráfico 6, que uma parcela de 96% dos entrevistados tem um conhecimento do que é síndrome de Down, e acaba sendo algo positivo, porque pode contribuir para uma inclusão mais efetiva tanto no mercado de trabalho quando na sociedade.

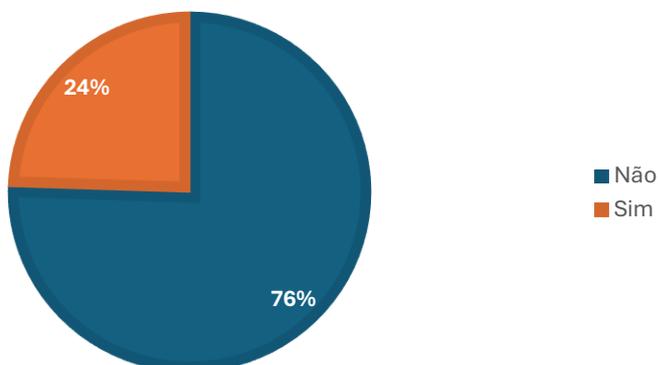
Gráfico 7 – Você contrataria uma pessoa portadora de síndrome de Down?



Fonte: elaborado pelos autores (2024)

Observa-se no Gráfico 7, que 78% das pessoas entrevistadas se tivessem seu próprio negócio, contratariam pessoas portadoras da síndrome e isso é bom para as pessoas pois incentivam elas no mercado de trabalho e promove ambientes mais inclusivos.

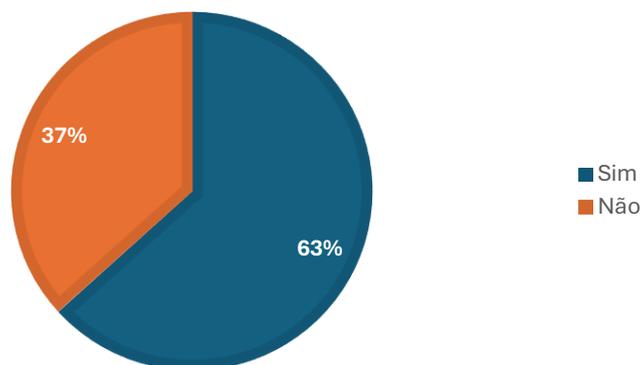
Gráfico 8 – Você conhece alguma pessoa portadora de Síndrome de Down que trabalha



Fonte: elaborado pelos autores (2024)

Observa-se que no Gráfico 8, que 76% das pessoas entrevistadas não conhecem pessoas portadoras de síndrome de Down que esteja trabalhando. Isso pode indicar uma realidade de que essas pessoas ainda acabam enfrentando barreiras no mercado de trabalho.

Gráfico 9 – Você sabe o que é lei de cotas?



Fonte: elaborado pelos autores (2024)

Observa-se que no Gráfico 9, que 63% sabem o que é lei de cotas e isso é bom por saberem que essa lei é importante, pois visa a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas, se analisarmos 37% ainda e bastante pessoas que não a conhecem e isso acaba por diminuir a inclusão dos portadores no mercado de trabalho.

3.2. ENTREVISTA COM A PSICÓLOGA

No dia 17/10/2024 entrevistamos Fabiane dos Santos Gonçalves Sena que é psicóloga, formada desde 2003 e com 16 anos de experiência em atendimentos a pessoas com síndrome de down. Ao contrário do que muitos pensam, Fabiane afirma que a maior dificuldade de desenvolvimento que essas pessoas podem sofrer, na verdade é causada pelos próprios pais, que mesmo inconscientemente, acabam por serem capacitistas e infantilizarem seus filhos, por terem medo de que esses jovens cresçam e enfrentem preconceito no mundo. Graças a isso, existe uma resistência e receio dos familiares de levarem esses portadores para trabalhar. A psicóloga cita também um caso que a chocou, onde um jovem de 25 anos conseguiu ingressar no mercado de trabalho, mas a empresa que o registrou, em uma curta carga horária, das 14 horas até as 18 horas, pediu que a mãe não levasse o rapaz para o trabalho, com medo de que ele atrapalhasse seus colegas de firma. Mesmo com Fabiane recomendando que a mãe conversasse com a empresa para resolver isso, buscando pelo menos que o seu filho trabalhasse em um horário ainda mais reduzido, a mesma não o fez, com receio de que isso incomodasse a empresa e seu filho perdesse a renda, que complementava a da família.

Além disso, a psicóloga diz que uma pessoa portadora de síndrome de down tem condições de trabalhar e são ótimos em cargos operacionais, como em acompanhar estoques, trabalhar em mercados, farmácias e laboratórios. O maior impeditivo para que eles exerçam esses trabalhos são os próprios pais e o receio de aceitarem que seus filhos precisam ter liberdade e autonomia, mesmo que supervisionada, para desenvolverem autoestima e socialização, porque, nas palavras de Fabiane, a falta dessa socialização leva esses jovens a fantasiarem, buscando uma realidade melhor do que a que vivem.

Por trabalhar exclusivamente com adultos portadores da síndrome, não acompanhou o desenvolvimento da maior parte da vida deles, mas consegue perceber a falta que um acompanhamento adequado fez para esses jovens e suas famílias, sendo a psicologia muito mais importante para os pais, permitindo o desenvolvimento dessas pessoas com a síndrome.

Fabiane ia a escola uma vez por semana, e lá fazia trabalho em grupos com os alunos, passando alguns desafios simples para eles executarem durante a semana, como guardar a louça em casa. E era uma grande conquista para esses alunos chegarem na semana seguinte contando que haviam conseguido completar a tarefa sem quebrar a louça, ou que a mãe tinha permitido que eles ajudassem a mexer panelas, algo que pode parecer simples para as outras pessoas, mas que era extremamente importante para eles.

Figura 1 – Entrevista com psicóloga



Fonte: elaborado pelos autores (2024)

Ela conta também, que a privação da socialização é muito prejudicial, levando até a ansiedade e depressão nesses jovens, e as vezes a família acha que está

ajudando-os, protegendo do mundo. Mas, a longo prazo, as pessoas portadoras da síndrome vão sentir muita falta dessa independência, com os pais envelhecendo e as vezes sem irmãos para cuidar deles, se veem tendo que ir para casas de repouso por não saberem cuidar de si próprios.

Por fim, diz que essas pessoas conseguem sim exercer bem funções em uma empresa, sendo supervisionados por superiores, com uma atenção especializada e suporte, sendo a empresa responsável por esse jovem no ambiente de trabalho, e que a grande questão, é que as empresas não querem essa responsabilidade, mesmo que seja para cumprir a cota da Lei.

3.4. PÁGINA DO INSTAGRAM

Criamos um perfil no Instagram, no dia 29/04/2024, dedicado à inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho para promover conscientização e apoiar a construção de ambientes mais justos e inclusivos. Nosso objetivo é oferecer um espaço informativo e educativo, onde abordamos temas como o que é a síndrome de Down, os direitos que essas pessoas têm no ambiente profissional, além de esclarecer mitos e verdades sobre a síndrome de Down e compartilhar boas práticas.

Figura 2 - Página do Instagram



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Sabemos que muitas empresas e até mesmo pessoas enfrentam dificuldades em compreender e adotar práticas inclusivas, o que acaba limitando as oportunidades para PCDs. Nosso perfil busca contribuir para uma mudança nesse cenário, mostrando que a inclusão vai além da contratação: envolve adaptação do ambiente

de trabalho, acolhimento e suporte contínuo para que cada profissional possa desenvolver plenamente seu potencial. Assim, queremos inspirar e orientar empresas, gestores e interessados em fazer parte de um mercado de trabalho verdadeiramente acessível, onde as diferenças são respeitadas e valorizadas como parte essencial da diversidade e do sucesso organizacional.

3.3. VISITA AO CENTRO DE REABILITAÇÃO ÂNGELO MARONI (CERPAM).

Professora especializada em deficiência mental, Vera é dona e diretora do centro de reabilitação Ângelo Maroni e nos concedeu uma visita no dia 30/10/2024, para verificarmos de perto e entendermos ainda mais sobre o assunto. Vera sempre trabalhou nessa área, em outras escolas, até decidir abrir a sua própria instituição. A escola era bem estruturada, conta com 40 alunos, professoras especializadas e psicólogas, mas durante a pandemia passaram por algumas dificuldades, muitos alunos deixaram de frequentar o espaço e tiveram que reduzir o número de funcionários. Atualmente a escola conta com 19 alunos, com faixa etária de 30 a 50 anos. O CERPAM oferece diversas atividades que ajudam nas funções motoras e cognitivas, com reciclagens, costura, pintura, e até mesmo aulas de culinária, além de ajudar a desenvolver habilidades sociais, já que a escola acaba sendo a única vida social que eles têm.

Vera conta também relatos dos familiares de seus alunos, e as diferenças comportamentais de cada um, enquanto um aluno mora com a mãe de 80 anos e não convive bem socialmente, deixando de frequentar passeios por não aceitar entrar em outros veículos além de seu ônibus escolar, outro, mesmo sendo surdo e mudo, encontrou um jeito de se comunicar, adora interagir com as pessoas e até mesmo manda áudios pelo celular, considerado o rei do churrasco na família dele, justamente por ter tido uma criação que o tratasse como igual, e não como um coitadinho.

Figura 3 - Visita a escola

Fonte: elaborado pelos autores (2024)

Além disso, a fundadora diz também que, muitas empresas entram em contato com a instituição a procura de funcionários, mas tem que ser uma pessoa que siga os estereótipos da Síndrome de Down, com o rostinho mais bonitinho, que seja quieto e não precise de muita supervisão, o que é difícil, pois cada um tem suas particularidades e até aqueles que tem grau leve sentem dificuldade de ficar 8 horas no dia trabalhando. Por isso, as empresas costumam contratar colaboradores com deficiências físicas, que costumam dar menos “trabalho” para os supervisores.

Após ser perguntada sobre quantos dos seus alunos ela já viu ingressar no mercado trabalhista, Vera diz que aconteceu poucas vezes, e sempre com alunos que mantinham o estereótipo conhecido pela sociedade. Uma de suas alunas já trabalhou em diversas drogarias, é comunicativa, exerce bem suas funções, mas não fica muito tempo na mesma empresa, não aceita levar uma bronca de seus superiores e sai do trabalho. Essa aluna teve uma maior facilidade para conseguir um emprego, com suporte de sua mãe, que trabalha com o ramo de aposentadoria e inserção no mercado de trabalho, além de ter auxílio da escola também, que fez uma carta de recomendação com suas habilidades, entretanto, esse cenário, infelizmente, é raro e costuma acontecer mais com quem tem deficiências mentais mais leves.

As empresas costumam contratar essas pessoas para cargos de empacotadores, ou de auxílio em mercados, por exemplo. Essas pessoas trabalham por 6 horas, ganham menos, mas ainda é um grande avanço para o seu

desenvolvimento. Vera finaliza dizendo que já teve um aluno que se aposentou depois de trabalhar 30 anos em um supermercado, e que o importante é conhecer as particularidades de cada um, suas dificuldades e reconhecer suas habilidades para que assim possam estar confortáveis naquele ambiente e desempenhar suas funções da melhor maneira.

Figura 4 - Visita ao CERPAM 1



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

CONCLUSÃO

Deste modo, após as pesquisas, entrevistas e análises relacionadas ao tema, concluímos que ainda que a sociedade esteja mais aberta e disposta a quebrar os paradigmas e estereótipos acerca da síndrome de down e as problemáticas envolvidas, ainda há um longo caminho a ser percorrido para que haja um cenário verdadeiramente acessível e livre de preconceitos. Grande parte das contratações feitas pelas empresas ocorrem apenas de maneira quantitativa, sem buscar de fato a inclusão e promoção da diversidade dentro dos ambientes trabalhistas, cumprindo apenas com a Lei De Cotas sem se preocupar com a responsabilidade dessas contratações e suas implicações. Desta forma, ainda que os processos sejam mais humanizados e essas pessoas tenham mais chances de mostrar seu potencial, as empresas excluem uma parcela da população cotista por não seguirem o padrão conhecido da síndrome, do rosto mais bonitinho e personalidade mais tranquilos, com menos dificuldades no desenvolvimento. Essa exclusão atrasa a evolução do mercado de trabalho, que fica preso aos preconceitos e capacitismos infundados. Apesar de terem diferenças comportamentais e sociais, após a visita que fizemos, ao CERPAM, e termos a oportunidade de interagir com os alunos, conseguimos perceber as habilidades e o interesse em serem ativos e prestativos, e como podem exercer funções motoras sem grandes complicações, dentro de suas limitações, com paciência e supervisão de seus superiores. Uma vez que, as empresas se tornem de fato, inclusivas, a sociedade caminhará para superar esse desafio e valorizar a diversidade presente nesses ambientes, criando melhores relações entre seus colaboradores e um local de trabalho confortável e positivo.

REFERÊNCIAS

<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/capacitismo.htm> Acesso em 28 de agosto

PCD Online <https://www.deficienteonline.com.br> Lei de Cotas para PCD (Lei 8.213/91) - Como Cumprir e Evitar Multas 1 de setembro de 2024

<https://fia.com.br/blog/recrutamento/>; acessado em 27 de agosto de 2024

PcD no mercado de trabalho: quais são os direitos trabalhistas? (fernandesluiz.adv.br); acessado em 1 de setembro de 2024

<https://informe.ensp.fiocruz.br/noticias/54855#:~:text=Considerada%20uma%20das%20mais%20recorrentes,exerc%C3%ADcio%20da%20cidadania%20dessas%20pe ssoas>. Acesso em 17 de agosto

<https://www.gov.br> julho Inclusão no mercado de trabalho: Lei de cotas para pessoas com deficiência ... gov.br 10 de setembro de 2024

<https://www.gov.br> julho Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência completa 33 anos nesta ... 2 de setembro de 2024

<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2024/janeiro/saiba-o-que-e-capacitismo-e-a-importancia-de-combate-lo> Acesso em 17 de agosto

<https://jobconvo.com/blog/mercado-de-trabalho-para-pcds/> entrei dia 15/08

<https://www.movimentodown.org.br> 13 de setembro de 2024

<http://omint.com.br/blog/sindrome-de-down/> 14 de setembro de 2024

PCD+ Soluções em Inclusão com Qualidade <https://pcdmais.com.br> 3 de setembro de 2024

VAGAS Profissões <https://profissoes.vagas.com.br> 6 de setembro de 2024

<https://www.scielo.br/j/csc/a/Mmjpyg5Ks9BPntStrwCzChR/> entrei dia 31 08

Sindpd - Cota PCD: Saiba o que diz a Lei e como calcular se a sua empresa está cumprindo; acessado em 1 de setembro de 2024

Terra <https://www.terra.com.br> NÓS Direitos dos deficientes físicos: veja os principais 6 de setembro de 2024

<https://www.terra.com.br/nos/pcd-o-que-significa-e-quem-se-enquadra,8757a445a54c5cd46cb4d5e02579e177dauonkwa.html> entrei dia 20/08

<https://www.terra.com.br/nos/pcd-o-que-significa-e-quem-se-enquadra,8757a445a54c5cd46cb4d5e02579e177dauonkwa.html> entrei dia 30/08

[institutoclaro.org.br](https://www.institutoclaro.org.br) <https://www.institutoclaro.org.br>...10 direitos de pais e responsáveis por pessoas com deficiência - Instituto Claro gov.br 5 de setembro de 2024

APÊNDICE

Roteiro da pesquisa – formulário (2024)

- 1 – Gênero
- 2 – Curso
- 3 – No futuro, você pretende ter a sua própria empresa?
- 4 – Se pretende ter uma empresa, em qual segmento seria?
- 5 – Você contrataria uma pessoa portadora de alguma deficiência intelectual ou física?
- 6 – Você sabe o que é síndrome de Down?
- 7 – Você contrataria uma pessoa portadora de síndrome de Down?
- 8 – Você conhece alguma pessoa portadora de Síndrome de Down que trabalha
- 9 – Você sabe o que é lei de cotas?

Roteiro de entrevista – Psicóloga Fabiane do Santos (2024)

- 1 – Seu nome e profissão
- 2 – A quanto tempo você trabalha nessa área?
- 3 – Você acha que boa parte da capacitação e infantilização dessas pessoas vem dos pais?
- 4 – E no caso, da mãe que levou o menino para trabalhar, você acompanhava de perto o caso dele? Qual era a maior dificuldade que ele encontrou?
- 5 – Seria importante a empresa explicar e auxiliar no trabalho que ele exerceria, correto?
- 6 – Você trabalha mais com pacientes adultos?
- 7 – Nesses adultos, qual é a maior dificuldade que você percebe para se desenvolver?
- 8 – Durante a parte que você acompanhou o desenvolvimento e o tratamento, você acha que algumas pessoas tiveram mais facilidade de se desenvolver ou tiveram o mesmo nível de dificuldade?
- 9 – Na questão do trabalho, como você acha que a psicologia pode ajudar a preparar a pessoa portadora e a família para o ambiente de trabalho?
- 10 – Quais são os principais desafios emocionais e comportamentais que você observou nessas pessoas?
- 11 – Quais estratégias você usava para ajudar essas pessoas a desenvolver outras habilidades?
- 12 – Você acha que afeta demais na coordenação, mental e motora, essa privatização dos pais?

13 – Você acredita que no mercado de trabalho ele consegue efetuar as mesmas funções que outras pessoas tranquilamente? O treinamento é necessário e deve ser especial?

Roteiro de entrevista – Vera (2024)

1 – Quais as dificuldades que eles podem ter tanto motora quanto mental no mercado de trabalho?

2 – A quanto tempo você trabalha nessa área?

3 – Com todos esses anos de trabalho, você acha que é realmente difícil ver eles inseridos no mercado de trabalho?

4 – Em relação a convivência, qual a maior dificuldade deles?