

**ETEC DA ZONA LESTE**  
**EXTENSÃO CÉU PARQUE SÃO CARLOS**  
**RECURSOS HUMANOS**

Annita Dantas  
Bianca Donath  
Isabela Tavares  
Karine Santana

**O papel do profissional em RH: O recrutamento e seleção de  
pessoas com Síndrome de Down**

SÃO PAULO

2021

Annita Dantas  
Bianca Donath  
Isabela Tavares  
Karine Santana

Trabalho apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da Etec Céu Extensão Parque São Carlos orientado pela Prof. Raphaela, como requisito parcial para obtenção de menção semestral

**O papel do profissional em RH: O recrutamento e seleção de pessoas com Síndrome de Down**

SÃO PAULO

2021

Annita Dantas  
Bianca Donath  
Isabela Tavares  
Karine Santana

**O papel do profissional em RH: O recrutamento e seleção de  
pessoas com Síndrome de Down**

Trabalho apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da Etec Céu Extensão Parque São Carlos orientado pela Prof. Raphaela, como requisito parcial para obtenção de menção semestral

DATA: \_\_\_\_\_

RESULTADO: \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA: \_\_\_\_\_

PROF: \_\_\_\_\_

SÃO PAULO

2021

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus por nos ter dado forças para superar as dificuldades que enfrentamos.

A nossa família e amigos por todo o apoio que recebemos ao longo dessa jornada.

Agradecemos a todos os professores por nos proporcionar o conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional, por tanto que se dedicaram a nós, não somente por terem nos ensinado, mas por terem nos feitos aprender. A palavra mestre, nunca fará justiça aos professores dedicados aos quais sem nominar terão os nossos eternos agradecimentos.

*“O sucesso é a soma de pequenos esforços,  
repetidos dia após dia” – Robert Collier;*

## **RESUMO**

O Recursos Humanos é um setor essencial para a empresa; seja no Departamento pessoal, Remuneração e benefícios, Treinamento e desenvolvimento e no Recrutamento e Seleção. Ele é responsável por garantir às empresas uma boa organização em questões financeiras/humanas, sendo assim um alicerce indispensável para o crescimento da empresa. Tendo em vista tais constatações, o objetivo central do trabalho é abordar a importância do profissional do RH na inclusão social de portadores de Síndrome de Down no mercado de trabalho através do Recrutamento e Seleção. Destarte, apresentaremos a importância de se obter um RH capacitado e organizado, a fim de proporcionar a cada portador da Síndrome de Down um bom ingresso e manter-se no trabalho, e o bom convívio dos mesmos entre os trabalhadores da empresa e ademais. Incluiremos conjuntamente dados científicos e pesquisas contundentes em relação a métodos superiores de se lidar com tais portadores, servindo assim como base concreta de estudos para o Gestor/Líder do RH de cada empresa.

**PALAVRAS-CHAVE:** Recursos Humanos; Síndrome de Down; Recrutamento e Seleção.

## **ABSTRACT**

Human Resources is an essential sector for the company; be it in the Personal Department, Remuneration and benefits, Training and development, and Recruitment and Selection. He is responsible for guaranteeing companies a good organization in financial/human matters, thus being an indispensable foundation for the growth of the company. In view of these findings, the central objective of the work is to address the importance of the HR professional in the social inclusion of Down Syndrome patients in the marked work through Recruitment and Selection. Thus, we will present the importance of obtaining a trained and organized HR, in order to provide each carrier of Down Syndrome a good entry and keep themselves at work, and the good coexistence of them among the company's workers.

**KEYWORDS:** Human Resources; Down Syndrome; Recruitment and Selection.

## Sumário

AGRADECIMENTOS .....	4
RESUMO .....	6
ABSTRACT.....	7
1. INTRODUÇÃO .....	11
2. JUSTIFICATIVA.....	14
3. TEMA .....	15
4. PROBLEMÁTICA.....	15
5. HIPÓTESE .....	15
6. OBJETIVOS.....	15
6.1. OBJETIVO GERAL .....	15
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	15
7. METODOLOGIA .....	15
7.1 PEQUISA DE CAMPO .....	16
AS RESPOSTAS OBTIDAS DA PRIMEIRA PESQUISA ESTÃO A SEGUIR .....	17
SEGUNDA PESQUISA .....	22
8. DELIMITAÇÃO DO TEMA .....	27
8.1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	27
9. CONCEITO .....	32
9.1 CONCEITO DE GESTÃO DE PESSOAS.....	32
9.2 CONCEITO DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS.....	32
9.3 CONCEITO DE RECRUTAMENTO.....	32
9.4 SÍNDROME DE DOWN .....	33
10. O TEMA NO SÉCULO ATUAL.....	34
11. TIPOS DE DEFICIÊNCIA .....	36
11.1 DEFICIÊNCIA FÍSICA .....	36
11.2 MENTAL .....	36
11.3 VISUAL .....	36
11.4 AUDITIVA .....	36
11.5 INTELECTUAL.....	36
12. DIFERENTES GERAÇÕES.....	37
12.1 GERAÇÃO BABY BOOMERS.....	37

<b>12.2 GERAÇÃO X.....</b>	<b>37</b>
<b>12.3 GERAÇÃO Y.....</b>	<b>37</b>
<b>12.4 GERAÇÃO Z.....</b>	<b>38</b>
<b>13. O TEMA NO MERCADO DE TRABALHO .....</b>	<b>39</b>
<b>13.1 INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA .....</b>	<b>40</b>
<b>13.2 ETAPAS DO PROCESSO DE SELEÇÃO.....</b>	<b>42</b>
<b>13.2.1 ANÁLISE DO CURRÍCULO .....</b>	<b>42</b>
<b>13.2.2 ENTREVISTA.....</b>	<b>42</b>
<b>13.2.3 APLICAÇÃO DE TESTES.....</b>	<b>42</b>
<b>13.2.4 DINÂMICA DE GRUPO .....</b>	<b>42</b>
<b>13.2.5 EXAME MÉDICO ESPECÍFICO .....</b>	<b>42</b>
<b>13.3 TIPOS DE RECRUTAMENTO.....</b>	<b>43</b>
<b>13.3.1 RECRUTAMENTO INTERNO .....</b>	<b>43</b>
<b>13.3.2 RECRUTAMENTO EXTERNO .....</b>	<b>43</b>
<b>13.3.3 RECRUTAMENTO MISTO .....</b>	<b>43</b>
<b>13.4 EMPREGO APOIADO.....</b>	<b>43</b>
<b>13.4.1 FASES .....</b>	<b>44</b>
<b>13.4.1.2 PERFIL VOCACIONAL .....</b>	<b>44</b>
<b>13.4.1.3 DESENVOLVIMENTO DO EMPREGO.....</b>	<b>44</b>
<b>13.4.1.4 ACOMPANHAMENTO PÓS COLOCAÇÃO.....</b>	<b>44</b>
<b>13.5 QUEM EXECUTA O EMPREGO APOIADO?.....</b>	<b>45</b>
<b>13. 6 O CENÁRIO PARA DOENÇAS INTELLECTUAIS .....</b>	<b>45</b>
<b>13.7 O QUE É A SÍNDROME DE DOWN?.....</b>	<b>46</b>
<b>13.8 A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO PARA PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN .....</b>	<b>47</b>
<b>13.9 DIA INTERNACIONAL DA SÍNDROME DE DOWN .....</b>	<b>47</b>
<b>13.10 NOVAS OPORTUNIDADES.....</b>	<b>48</b>
<b>13.10.1 COMO É FEITA A CONTRATAÇÃO DE UMA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN 48</b>	
<b>13. 10. 2 PARA A PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN .....</b>	<b>49</b>
<b>13. 10. 3 PARA A ORGANIZAÇÃO .....</b>	<b>49</b>
<b>13 10. 4 BENEFÍCIOS DE CONTRATAR UMA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN50</b>	
<b>14. CURIOSIDADES .....</b>	<b>51</b>
<b>15. O TEMA NO FOCO.....</b>	<b>52</b>

<b>15.1 DIREITO AO PORTADOR COM SÍNDROME DE DOWN .....</b>	<b>52</b>
<b>15.2 DIREITO AO TRABALHO.....</b>	<b>52</b>
<b>15.2.1 ÁREA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL E DO TRABALHO.....</b>	<b>52</b>
<b>15.3 FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....</b>	<b>53</b>
<b>15.3.1 ÁREA DE RECURSOS HUMANOS .....</b>	<b>53</b>
<b>15.4 BOAS PRÁTICAS NO BRASIL .....</b>	<b>53</b>
<b>15. 5 DEPOIMENTOS .....</b>	<b>54</b>
<b>16. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>57</b>
<b>17. CRONOGRAMA.....</b>	<b>59</b>
<b>18. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>61</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O recrutamento e seleção de pessoas surgiu em 1983, essa técnica foi desenvolvida por Chiavenato e tinha como foco principal o recrutamento de novos colaboradores e a seleção daqueles que estivessem mais aptos para desenvolver o que foi proposto. As políticas e práticas do recrutamento e seleção de uma organização atuam para determinar o comportamento e as atitudes dos candidatos determinando quem deve ser contratado.

Quando bem arquitetadas conseguem identificar o candidato competente ao cargo disposto e atrelando assim suas habilidades específicas adequando “pessoa-cargo”.

Apesar da grande parte das pessoas confundirem tanto o processo de recrutamento quanto o de seleção, por deduzirem que são a mesma coisa e realizam a mesma funcionalidade. Vale ressaltar que são metodologias diferentes e com atividades distintas.

O recrutamento de novos colaboradores pode ser determinado como um período de busca, para recrutar novos talentos. Obtendo como grande objetivo principal de atrair possíveis capacitação profissional para o preenchimento das vagas que está disponível na empresa. A divulgação das vagas, é feita através de e-mail, divulgação em sites de empregos, jornais e redes sociais.

Após o processo da primeira etapa do recrutamento, vem a seleção que é quando começa o processo da triagem, para averiguar os possíveis perfis que mais se adequam a vaga. É durante todo o processo de seleção que acontece a parte das triagens de currículo, processos seletivos, testes psicológicos, entrevistas e provas de conhecimentos específicos e gerais.

É necessário entender que selecionar as pessoas certas para a vaga, é sem dúvidas o primeiro passo para o sucesso da organização e da gestão de pessoas.

Na perspectiva organizacional, a inclusão de pessoas com deficiência no contexto trabalhista, apresentam algumas dificuldades, e nota-se o agravamento da percepção de dificuldade quando se trata de pessoas com deficiência intelectual, como é o caso da Síndrome de Down (SD), nos quais os portadores são considerados incapazes para o trabalho e preteridos nos processos de contratação. Este estudo teve como objetivo conhecer o processo de inclusão de pessoas com Síndrome de Down (SD) no mercado de trabalho, identificar as atividades laborais nas quais atuam e os aspectos que facilitam ou dificultam o processo de inclusão.

Em 1866, o médico britânico John Langdon Down descreveu a síndrome pela primeira vez no reino Unido e a batizou com seu nome. Em 1959, Jerome Lejeune descobriu que a etiologia da síndrome de Down era hereditária, pois, antes disso, apenas as características que a indicavam eram relatadas na literatura. De acordo com a pesquisa, um em cada 600 bebês vivos têm síndrome de Down.

Diante das intempéries do mercado, uma situação que continua em evidência, é a contratação de pessoas que possuem a Síndrome de Down. Mediante à essa escassez de portadores de Down trabalhando, a área do Recursos Humanos "Recrutamento e Seleção" se tornam essenciais e devem tomar à frente este desafio, visando concluir com grande êxito e total assecuridade destes portadores. Portanto, usou-se reunir dados/informações com o propósito de responder ao seguinte problema de pesquisa: Qual o papel do RH no recrutamento e seleção, e quais suas obrigatiedades?

Diante de um mercado altamente preconceituoso, o Recursos Humanos em sua área de Recrutamento e Seleção, enfrentam situações desafiadoras; treinar e planejar de forma correta e com uma base concreta, firmada em livros e pesquisas, visando a contratação de PcDs. Para que isto ocorra de forma serena, as organizações precisam se posicionar quanto à norma CLT das Cotas 8213/91, criada em 1991, onde: deixa especificado no artigo 93 que empresas devem destinar de 2% a 5% das vagas a pessoas portadoras de deficiências habilitadas, e beneficiários reabilitados, estando sujeito à multa caso venha ocorrer o descumprimento dessa lei.

Neste contexto, a proposta de trabalho científica visa apresentar conceitos, definições e ferramentas necessárias para um bom recrutamento, seleção e contratação de pessoas portadoras da Síndrome de Down, baseando-se em princípios de treinamentos e leis modernas, voltadas às estratégias ligadas à área Recrutamento e Seleção.

Com isso, este trabalho tem como fonte de pesquisa a autora Cléia de Jesus dos Reis Melo, Siegfried Pueschel autor do livro *Adultos com Síndrome de Down* (2006), entre outros autores, livros e sites confiáveis.

A relevância desta pesquisa contribui, diretamente, para estudos e mudanças de estratégias do RH, que auxiliarão na fixação de conhecimento e, assim, aprimorar as estratégias de trabalho, e facilitar a aprendizagem da empresa em relação aos cuidados que devem apresentar, e o modo como devem agir com os PcDs.

## **2. JUSTIFICATIVA**

As pessoas com deficiência intelectual, que podem ser portadores de síndrome de Down, devem ter as mesmas oportunidades de emprego, mas dentro de sua singularidade, suas necessidades devem ser respeitadas por meio do nível de apoio de que precisam para entrar efetivamente no mercado de trabalho. Parte do mundo do trabalho pode aumentar sua consciência cívica de jovens e adultos. No caso de portadores de síndrome de Down, seus familiares costumam se surpreender com a mudança de atitudes, pois se sentem mais independentes e capazes de realizar seus desejos.

Cada vez mais, a sociedade e a legislação vigente exigem a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para que essa exigência possa ser cumprida foi criada a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, art. 93 Casa Civil, a qual tem por objetivo fazer com que as organizações contratem pessoas que possuam alguma deficiência, seja ela física, mental e/ou sensorial. Sendo assim, as empresas vêm tendo que adaptar-se às novas leis, buscando a inserção obrigatória de pessoas com deficiência, mas essa adaptação é mais complexa do que parece ser. Isso porque a maioria das pessoas que possui alguma deficiência não está preparada para atender às necessidades das empresas, como instrução mínima para determinado cargo, deficiências que possuem restrição para determinadas atividades e até mesmo a falta de preparo do candidato na hora de exercer a função. Todos esses fatores fazem com que se usem alguns critérios no momento do recrutamento e seleção dessas pessoas (RABELO, 2008).

Portanto, este trabalho é de grande importância pois aborda a inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho, trazendo informação e aprendizado para os colaboradores diante de situações cotidianas, fortalecendo o sentido de cidadania.

### **3. TEMA**

O papel do profissional em RH: O recrutamento e seleção de pessoas com Síndrome de Down.

### **4. PROBLEMÁTICA**

Qual o papel do RH no recrutamento e seleção e quais suas obrigações ao lidar com a deficiência e a falta de adaptação no ambiente organizacional?

### **5. HIPÓTESE**

- A Síndrome de Down está associada a uma pessoa com dificuldade intelectual, com aprendizado mais lento que o de costume;
- Estereótipos de que pessoas com Síndrome de Down não conseguem se relacionar com os demais, cometem demasiadamente erros, não são competitivos e atrapalham o desempenho da empresa;
- A capacitação dos funcionários da empresa para lidar com os portadores da Síndrome de Down pode ser vista como um desperdício de investimento.

### **6. OBJETIVOS**

#### **6.1. OBJETIVO GERAL**

O objetivo geral deste estudo é analisar a inclusão de pessoas portadoras de Síndrome de Down no mercado de trabalho.

#### **6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Apontar a importância da inclusão de pessoas portadoras de Síndrome de Down no mercado de trabalho;
- Citar como lidar com portadores Síndrome de Down;
- Orientar e instruir colaboradores e os ensinar como lidar com outros colaboradores portadores da Síndrome de Down.

### **7. METODOLOGIA**

O objetivo do estudo visa analisar, a inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho. Esse tema é de grande importância, pois essa condição genética foi por muito tempo vista como uma doença de incapacidade intelectual. Sendo assim, para atingir o objetivo geral, os seguintes objetivos específicos devem

ser seguidos: verificar planos cujo a finalidade é facilitar, e aprimorar as condições de pessoas com Síndrome de Down. Entender como as empresas estão garantindo profissionais capacitados e como a mesma está fazendo para proporcionar uma melhor experiência para pessoas com Síndrome de Down ao ingressar dentro da organização.

O presente capítulo apresenta o tipo de método que foi utilizado neste estudo, descrevendo os seus procedimentos técnicos e sujeitos, assim como as etapas do plano de coleta de dados e as limitações do método.

A base deste trabalho foi elaborada com pesquisas bibliográficas buscando entendimento em autores renomados com perspectiva na ideia apresentada.

Para corroborar com o tema proposto foram feitos levantamentos de dados por meio de pesquisa de campo, qualitativa com o intuito de obter uma amostra do comportamento da variável recrutamento e seleção de pessoas com síndrome de Down e verificando assim as medidas tomadas por parte do empregador para adaptar o processo de recrutamento e seleção, e como isso colaborou para os resultados da empresa.

O estudo deste trabalho se dá através de livros, bibliografias, artigos e pesquisas, será utilizado concepções e ideias de outros autores, parecidos com o nosso objetivo, para a elaboração de uma análise científica sobre o nosso objetivo de estudo.

A técnica de pesquisa escolhida irá promover uma autonomia no avanço do trabalho proporcionando uma movimentação por diferentes caminhos, permitindo assumir algumas posições no decorrer do desenvolvimento.

## **7.1 PESQUISA DE CAMPO**

A pesquisa do estudo que está sendo sobreposta é de caráter totalmente qualitativo. A pesquisa é composta por dois questionários onde foram obtidas respostas dentro da cidade de São Paulo.

As pesquisas foram realizadas através de um formulário feito no Google Forms. O primeiro questionário tinha como objetivo o intuito de obter informações sobre a importância da inclusão do portador de Síndrome de Down na sociedade e saber

quais são as atividades que são promovidas e desenvolvidas com os mesmos. Para o levantamento dos dados foi necessário realizar uma pesquisa que foi composta por 8 perguntas mistas de múltipla escolha e dissertativa, onde ao todo obtivemos 14 respostas de profissionais da área da educação e da área de saúde.

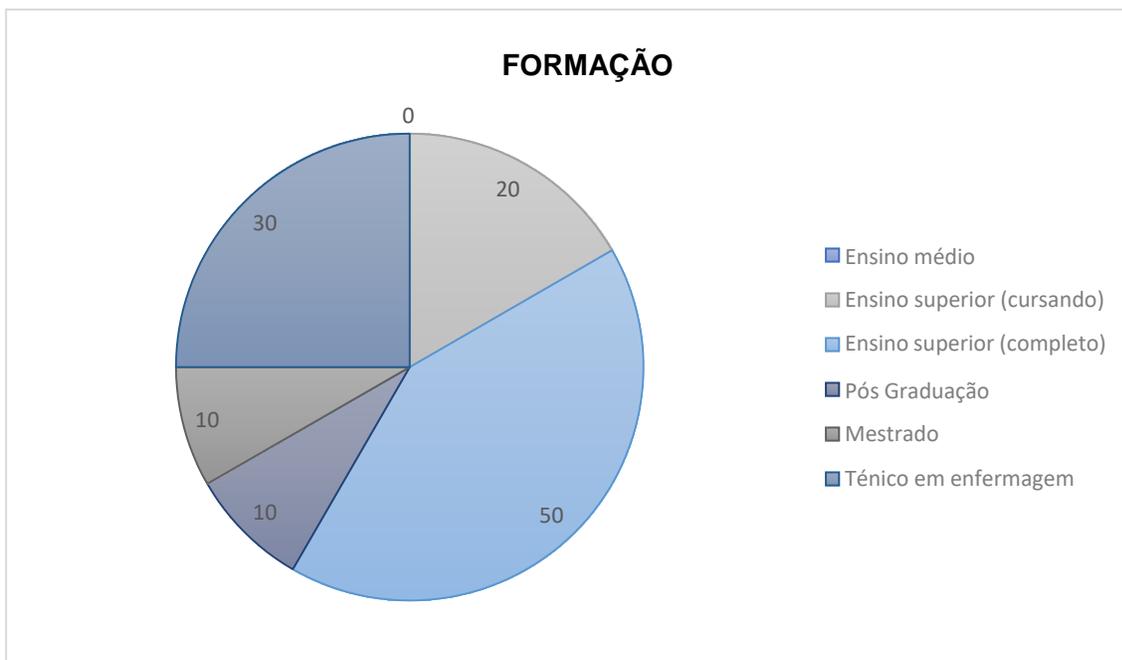
Já o segundo questionário, tem como propósito colher dados referente à contratação dos portadores de Síndrome de Down nas empresas, e compreender como é realizado a inclusão destes membros dentro da organização e na sociedade. Para o levantamento dos dados foi necessário realizar uma pesquisa composta por 8 questões em alternância entre dissertativa e alternativa, onde foram coletadas 37 respostas de indivíduos empregados.

Abaixo estão as questões citadas acima e os dados coletados em forma de gráfico, apresentando o ponto de vista de todas as pessoas que responderam esse questionário.

#### **AS RESPOSTAS OBTIDAS DA PRIMEIRA PESQUISA ESTÃO A SEGUIR:**

- 1) Nome Completo
  - Leila Moura
  - Gizeuda dos Santos
  - Clarice Elias
  - Luiz Fernando Araújo
  - Marcia de Lourdes
  - Ketelyn Vitória
  - Beatriz Gomes
  - Ana Lopes Moraes
  - Monica Souza da Silva
  - Celina Abraão dos Santos
  - Alice da Silva Araújo
  - Vânia da Costa Vieira
  - Renata Rodrigues
  - Carolina Ribeiro Santana

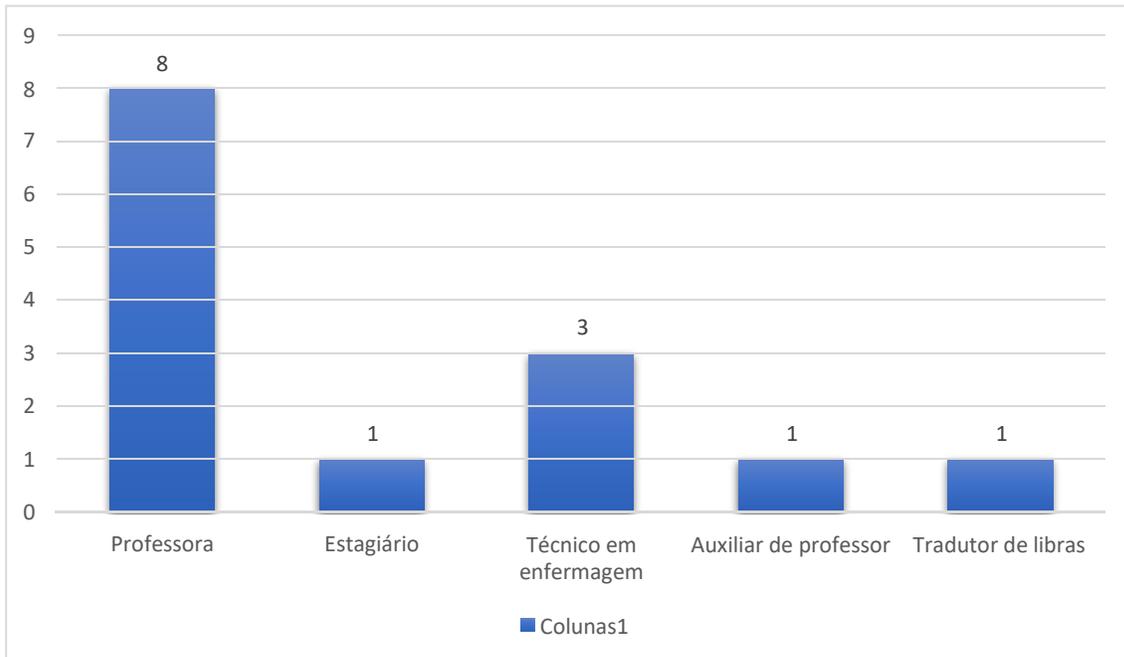
## 2) Formação



## 3) Onde trabalha?

- Estado de São Paulo e UNIFESP
- Ambulatório escolar
- Secretaria da Educação do Estado de São Paulo
- Sala de Recursos na Rede Estadual
- Escola da Prefeitura de São Paulo
- Instituto Renata Ragazzo
- Esradi e Fatec
- Secretaria da Educação do Estado de São Paulo
- Secretaria da Educação do Estado de São Paulo
- APAE
- APAE SÃO PAULO
- Ambulatório Escolar/Hospital
- Secretaria da Educação do Estado de São Paulo
- ASPAD - Associação de pais e amigos de Down

#### 4) Cargo:



#### 5) Quais são os trabalhos realizados no desenvolvimento do portador da Síndrome de Down?

- Atividades diferenciadas em sala de aula.
- Fonoaudiologia e coordenação motora.
- São Trabalhos através da estimulação em todas as áreas de forma a incluí-los na sociedade.
- Trabalhei na Apae de Assis 30 anos e usava currículo funcional.
- As crianças estudam e brincam todas juntas, sempre sendo supervisionados por professores auxiliares. Existem diversas atividades para a coordenação motora, aprendizado das cores, numerais, alfabeto etc.
- Alfabetização, atividades pedagógicas, sistema monetário, oficina de artes, exercícios físicos etc.
- Desenvolvido contínuo.
- É trabalhado todos os dias a estimulação de aprendizado e inclusão dos portadores de Síndrome de Down aos demais alunos.

- Habilidades cognitivas, sociais e sensoriais.
- É desenvolvido as habilidades das crianças, a fonoaudiologia, brincadeiras inclusivas com as demais crianças e o acompanhamento médico.
- Educação física, fonoaudiologia, terapia ocupacional e psicologia.
- Suporte e apoio, facilitando o convívio e a inclusão do portador no ambiente escolar.
- São passadas atividades de primário, coordenação motora, aprendizado das cores, brincadeiras inclusivas, os numerais iniciais, alfabeto etc.
- Musicoterapia, psicologia, fonoaudiologia, acompanhamento médico.

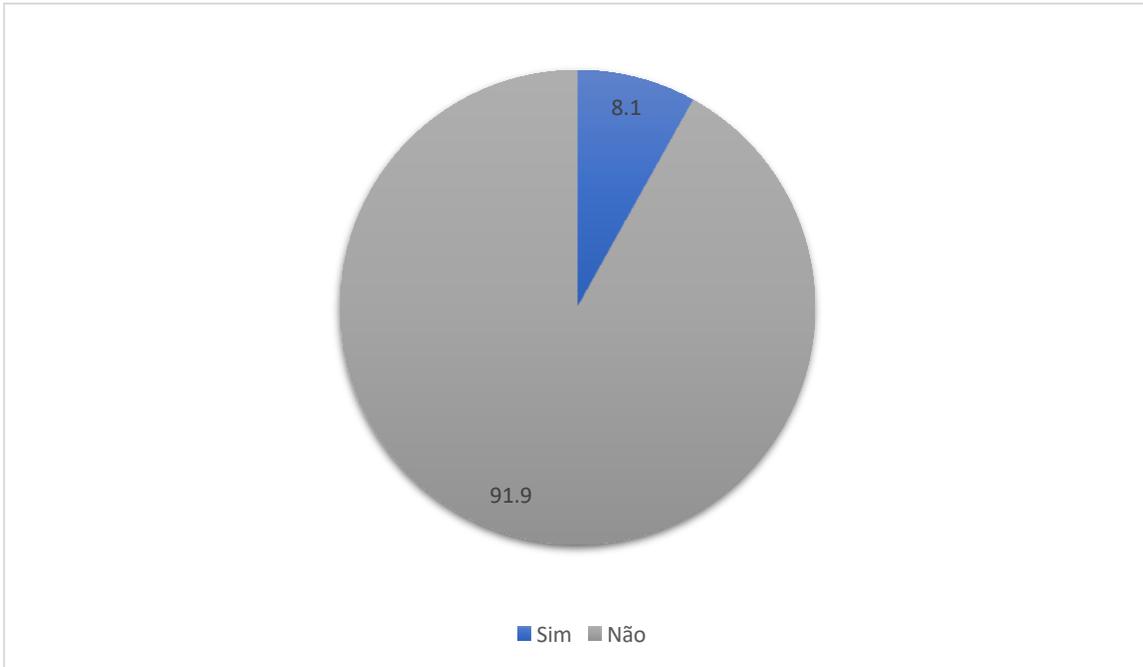
#### 6) Quais são as atividades promovidas de inclusão social?

- Alunos especiais não são separados dos demais, contudo as atividades aplicadas precisam de algumas adaptações
- Desenvolvemos atividades físicas focadas na desenvoltura da coordenação motora e fazemos jogos de trava língua para a dicção.
- A inclusão é o primeiro passo para que crianças se tornem membros contributivos da comunidade. Portadores de síndrome de Down são capazes de compreender suas limitações e conviver com suas dificuldades, tem autonomia para tomar iniciativas e interagir com as pessoas e desenvolverem trabalhos em grupos e atividades lúdicas na aprendizagem.
- Passeio, cinema, teatro, visitas aos mercados, participação de eventos.
- Recentemente foi feita uma horta na escolinha onde as crianças puderam plantar e regar as plantas e acompanhar o crescimento e desenvolvimento do plantio. As crianças portadoras de Síndrome de Down ajudaram a plantar junto das demais crianças, tiveram grande participação nessa atividade e se sentiram mais inclusas.
- Saídas sociais para parques, mercados padarias entre outros, interação social com colegas e amigos e tutores.
- Tem atividades sempre adaptadas.
- Os alunos portadores de Down não são excluídos dos demais alunos, realizam as atividades juntos, com auxílio dos professores e colegas.

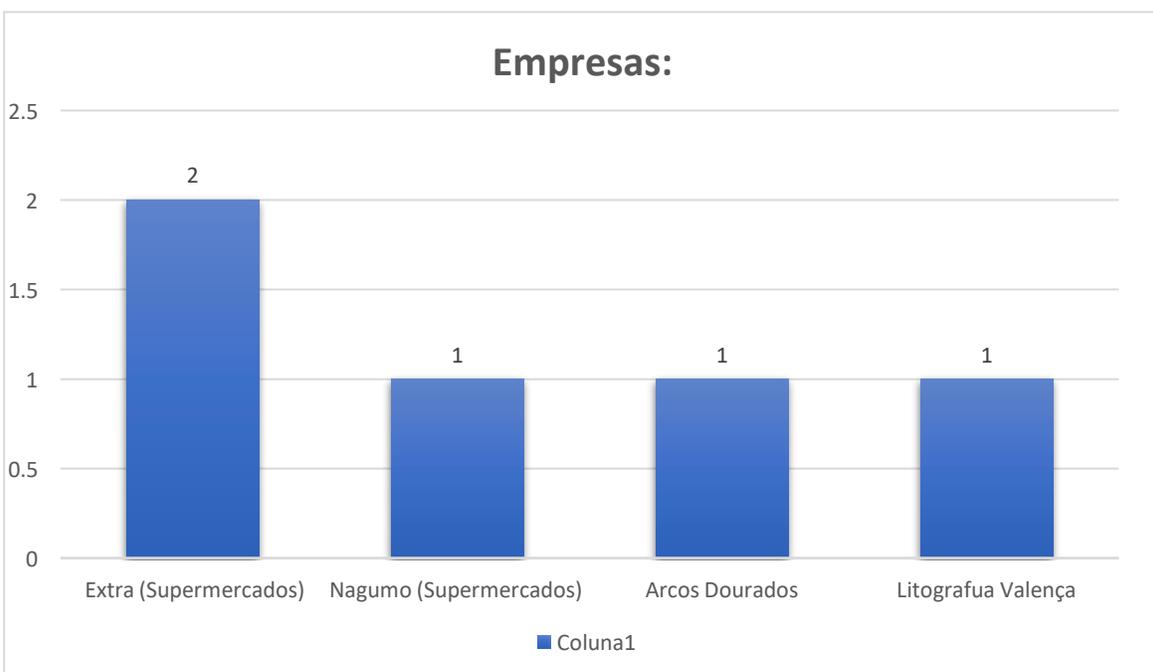
- Não tem distinção entre as crianças.
- São realizadas brincadeiras inclusivas, não a distinção das demais crianças, é realizado passeios fora do ambiente escolar.
- Educação física em grupo, a fonoaudiologia ajuda a criança a se desenvolver para a conversação com outras crianças e musicoterapia.
- O portador tem um convívio escolar normal como qualquer outro aluno não portador, realizando as mesmas atividades e tarefas que os outros alunos. Tendo assim algumas adaptações como cuidadores que os acompanham durante as aulas, suporte fora da sala como a escolha de lanche sozinho longe do barulho dos outros alunos, não praticar atividades físicas ou algo que cause desconforto.
- Os alunos são estimulados nos estudos assim como os demais alunos, não existe separação entre eles.
- São feitas atividades em grupo para que as crianças possam interagir entre si, aprendendo a conversar, brincar, dividir brinquedos e a ter uma boa convivência. É realizado o acompanhamento médico e fonoaudiólogo para que desenvolvam suas falas.

## SEGUNDA PESQUISA:

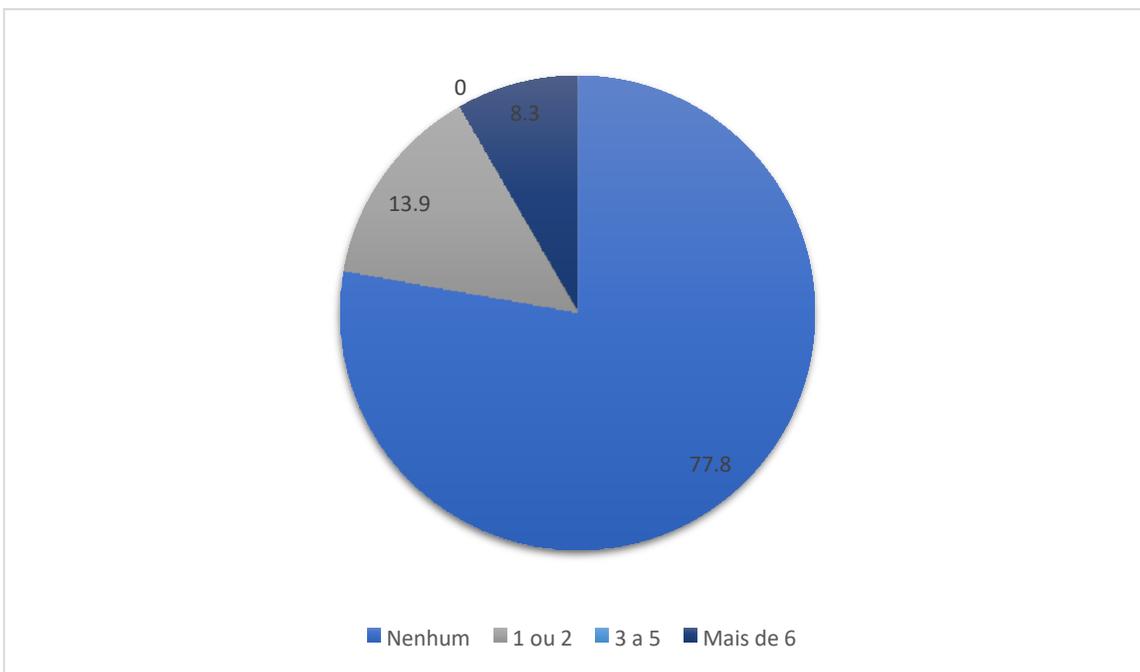
1) Em seus tempos empregatícios houvera colaboradores que possuíam Síndrome de Down?



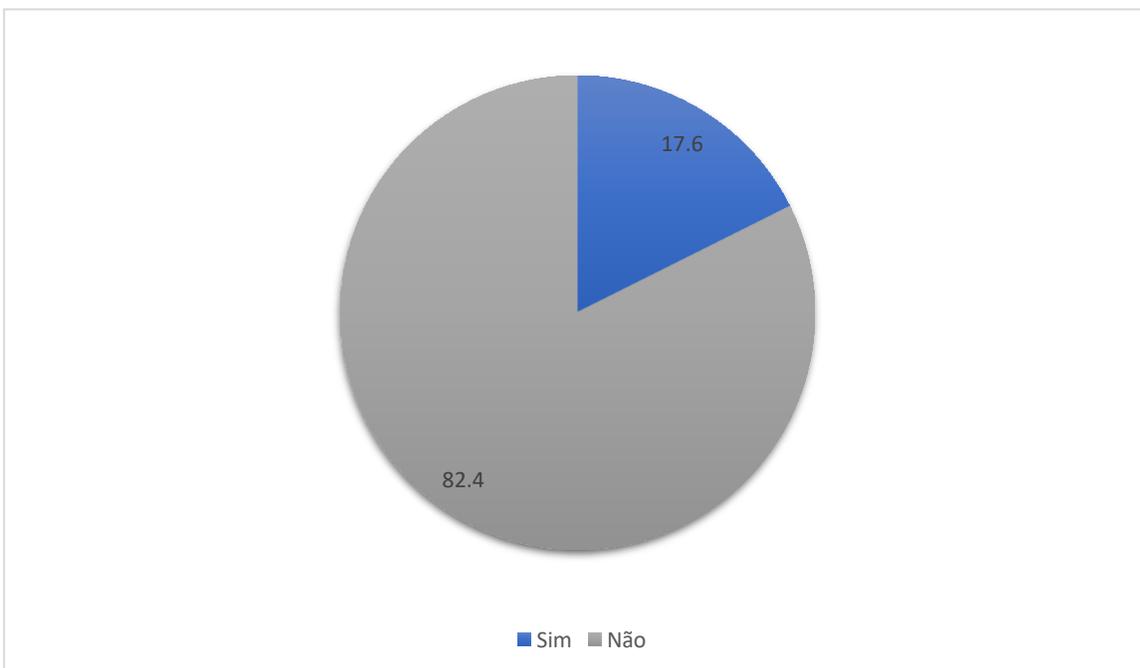
2) Caso a resposta seja sim: Qual o nome da empresa?



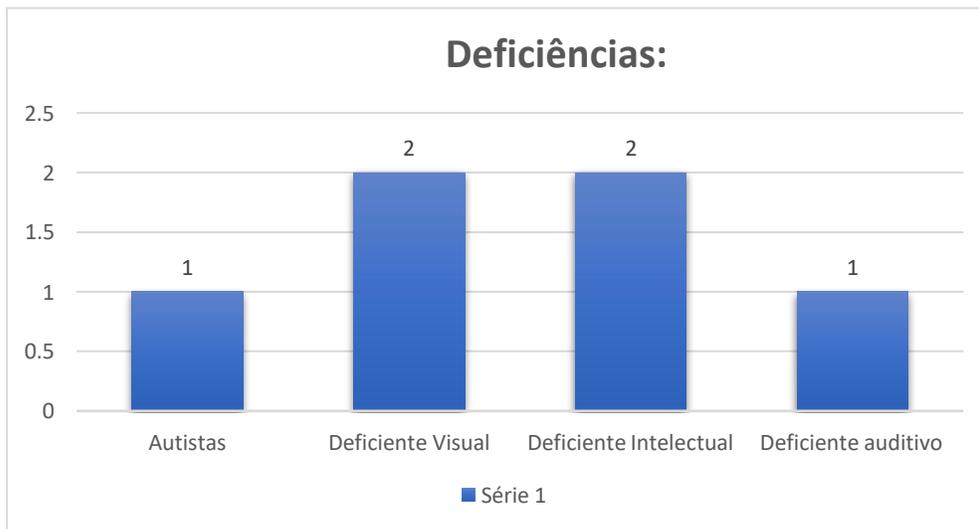
3) Em seu tempo de trabalho, você se deparou com quantos portadores exercendo funções na empresa?



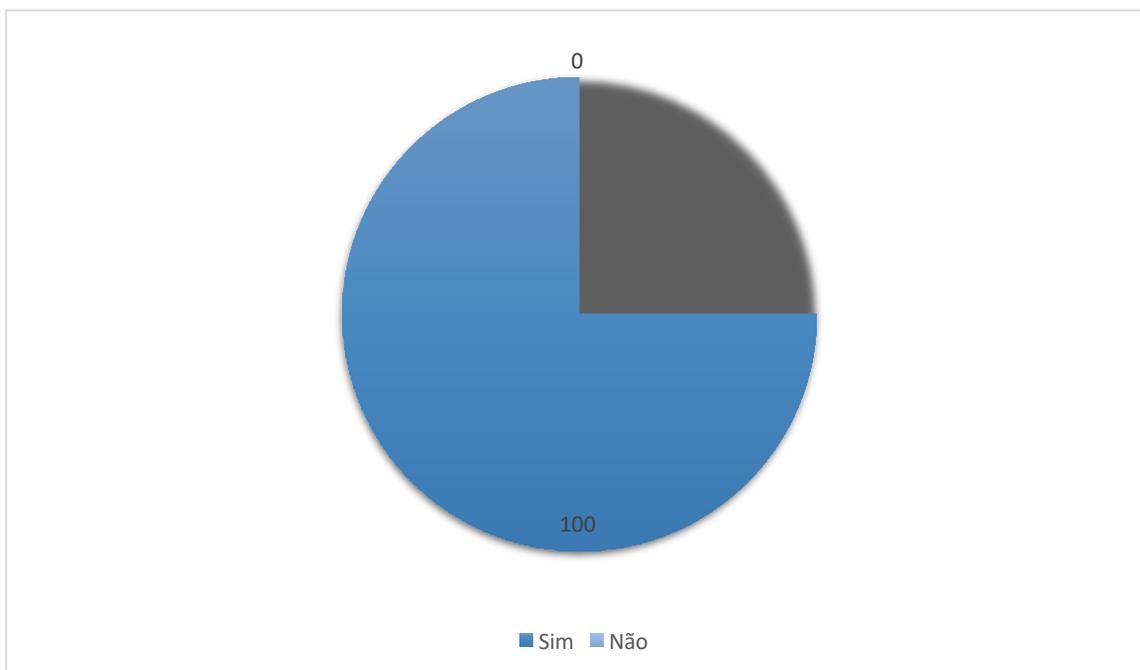
4) Caso não tenha trabalhado com um portador de Síndrome de Down, já houveram portadores de outras deficiências intelectuais?



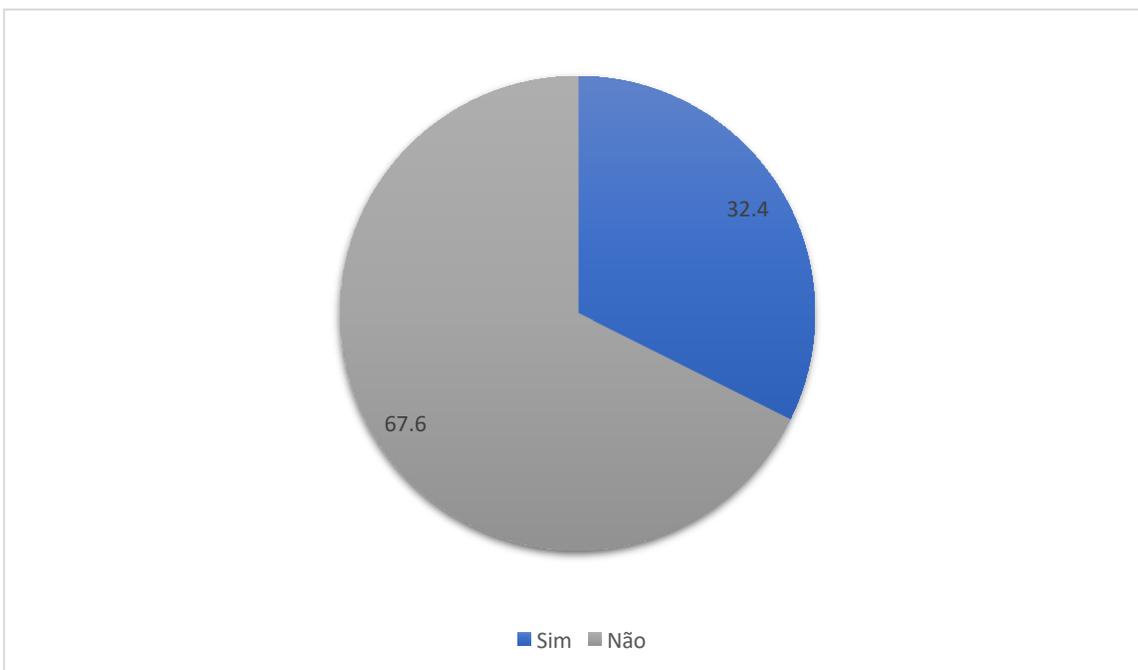
5) Caso a resposta seja sim, quais são elas?



6) Você considera importante conceder oportunidades de emprego para esses portadores?



7) Em seus anos de estudo, houvera colegas portadores de Síndrome de Down?

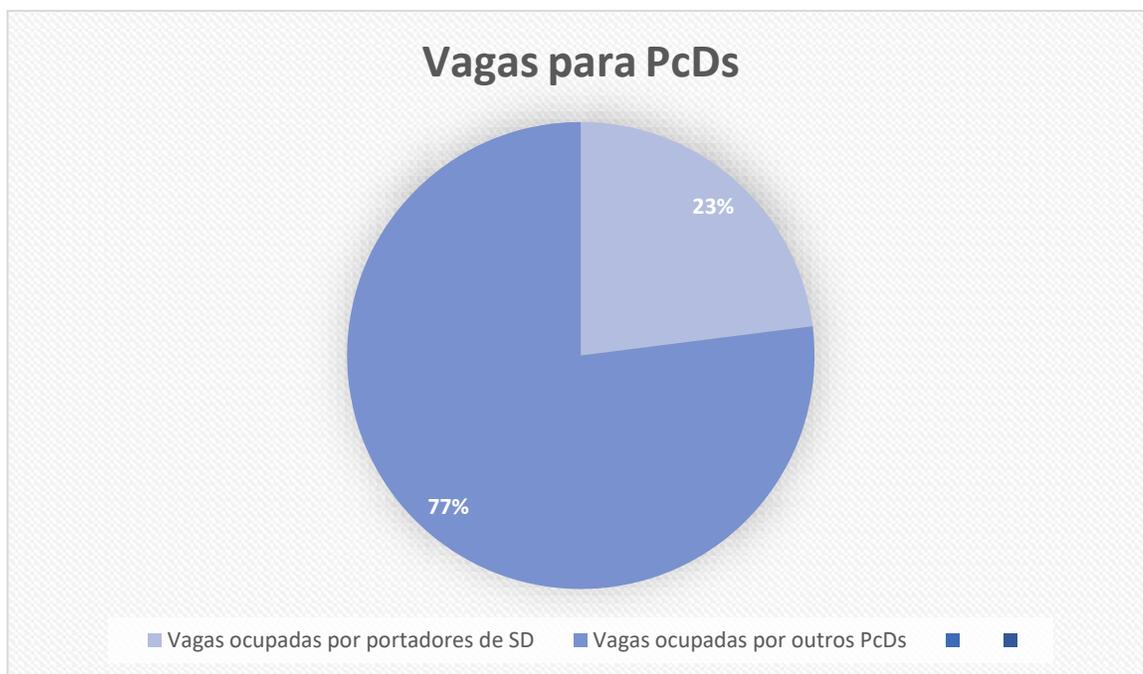


8) Como os mesmos eram tratados, por parte dos profissionais da educação?

- Os alunos portadores eram tratados na maioria do tempo como os demais alunos, só recebiam tratamento especial quando necessário, pois como tivemos alunos que não foram à escola desde criança a adaptação depois de "mais velho" era um pouco mais difícil para eles e assim era necessário um suporte especial.
- Os professores tinham uma maneira diferente de ensiná-los, para que pudessem ser aprendizados corretamente da forma que compreendessem melhor.
- Tinham uma atenção especial
- Com pouca atenção.
- Com prioridade e atenção pela dificuldade
- Não tinha profissionais especializados
- Bem sempre dando muita atenção

- Instrução e readequação do espaço para incluí-los.
- Com atenção especial
- Sim com todo cuidado!!!

Através das pesquisas apresentadas, é decerto que a minoria das vagas destinadas aos PcDs são destinadas aos portadores de Síndrome de Down, diminuindo significativamente o número de portadores a serem empregados. A seguir, o gráfico final mostrará quantas vagas são respectivamente ocupadas por portadores desta síndrome:



Desta forma, concluímos que aproximadamente apenas 23% dos portadores desta síndrome possuem um meio de manter-se por si mesmo, sendo necessário um tutor ou responsável para mantê-lo financeiramente e socialmente.

## 8. DELIMITAÇÃO DO TEMA

### 8.1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Na sociedade atual, a inclusão de pessoas com necessidades especiais tornou-se necessária em todas as esferas da sociedade. O “Movimento Down” assegura que é importante destacar que a síndrome de Down não é uma doença como algumas pessoas acreditam, e sim uma condição própria à pessoa, deste modo não se deve falar em tratamento ou cura. Contudo essa condição está em alguns casos associadas a algumas questões de saúde que precisam ser analisadas desde o nascimento. A pessoa com síndrome de Down é capaz de compreender suas restrições e viver com suas dificuldades, isso evidencia a necessidade dessas pessoas de participar e intervir com autonomia em um mundo onde os ditos “normais” e deficientes são semelhantes em suas diferenças.

O processo de inclusão no mercado de trabalho requer da sociedade um olhar novo para as diferenças do indivíduo, motivando um compromisso assumido por todos, pois o ser humano tem como principal característica, a pluralidade, e não a igualdade ou a uniformidade.

Para Fávero (2007), deficiência é uma limitação física, sensorial ou mental e não se confunde com incapacidade. Essa pode, sim, ser uma consequência da deficiência.

*“Os deficientes não são doentes, são pessoas que necessitam de cuidados especiais, que incluem a oportunidade de trabalho e a assistência à saúde para compensar suas limitações e impedir ou retardar seu agravamento (RABELO, 2008, p. 32).”*

Acrescenta Pastore (2001, p. 26),

*“[...] que grande parte das pessoas tende a tratar os portadores de deficiência dentro de um quadro de doença. Um portador de deficiência pode ter algum problema de saúde, é claro, mas a limitação de um membro, da fala ou da visão, em si, não constitui doença.”*

Ainda segundo o autor, o termo “portador de deficiência” é usado para se referir a pessoas que não têm nada a ver uma com a outra, a não ser que não funcionam da mesma maneira das não portadoras.

*“Ser portador de deficiência não implica necessariamente ter uma anomalia física visível, como a falta de um membro ou, ainda, ter cegueira absoluta, deficiência mental etc. Ser deficiente, muitas vezes, é ser aparentemente perfeito física e psiquicamente, embora apresente uma anomalia imperceptível, determinada, na maioria dos casos, por perícia médica. (BOLONHINI JUNIOR, 2010, p. 3).”*

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), que traz como um dos principais objetivos “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação” (Art.3, inciso IV). Define, no artigo 205, a educação como um direito de todos, garantindo o pleno desenvolvimento da pessoa, o exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho.

Para Rabelo (2008, p. 45), a legislação brasileira é considerada das mais avançadas no mundo para a proteção e o apoio à pessoa com deficiência. Porém, ainda existem grandes lacunas, barreiras e preconceitos a serem superados em sua aplicação, para que se estabeleça plenamente a proteção e a integração da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho.

Conforme Rabelo (2008, p. 62):

*“Na inscrição de candidatos a vagas destinadas a cotistas, recomenda-se exigir a apresentação da comprovação da condição de reabilitado ou de deficiente habilitado, para evitar problemas por ocasião da admissão de candidatos que não preenchem os requisitos, mas que se julgam preteridos, podendo até mesmo recorrerem à instância judiciária, retardando o processo de seleção/admissão.”*

Para Rabelo (2008), se a empresa não tiver atendido o percentual exigido, deve preenchê-lo gradativamente de acordo com o surgimento de vagas. A proporção de vagas destinadas às cotas exclui o segurado acidentado do trabalho. É recomendado que empresas que possuam filiais, atendam às cotas em todos os estabelecimentos. Porém, a empresa poderá, de acordo com suas necessidades, escolher onde irá cumprir sua cota. Empresas que terceirizam serviços devem cumprir suas cotas individualmente. Não será permitido usar funcionários da empresa prestadora de serviço como parte de cota.

*“A dispensa do trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, ou aquela imotivada nos contratos por prazo indeterminado, só pode ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante, pois a vaga criada para deficiente deverá ser novamente disponibilizada, em caso de dispensa (RABELO, 2008, p. 54).”*

Acrescenta Fávero (2007), que o cumprimento da lei de cotas deve ser fiscalizado pelo Ministério do Trabalho, através das Delegacias do Trabalho e Ministério Público do Trabalho. Acrescenta o autor que se a empresa não cumprir a cota sujeitam-se à imposição de multa.

De acordo com Rabelo (2008, p. 54),

*“[...] se a empresa está obrigada ao sistema de cotas, não pode mais sair dele. A eventual mudança de sua atividade principal pode resultar na necessidade de quadro de pessoal com qualificação diferente da anterior. Em relação ao empregado com deficiência, a empresa é obrigada, por lei, a fazer nova admissão, mesmo que não exista a vaga na nova empresa.”*

Rabelo (2008) acrescenta que é recomendado obter assessoria especializada. No mercado já existem várias agências especializadas, até mesmo aquelas ligadas a associações e organizações não governamentais de apoio aos deficientes.

*“Na especificação das vagas, devem estar muito bem explicitadas as exigências mínimas de qualificação e escolaridade para o cargo, e as etapas do processo seletivo, inclusive definindo o número de vagas destinadas aos deficientes, a explicitação da etapa de avaliação médica no exame admissional e a obrigatoriedade do candidato ser submetido a avaliações in loco, assim como a realização de avaliações práticas e de exames específicos, complementares e com profissionais especializados (RABELO, 2008, p. 62, grifo do autor).”*

Segundo Ribeiro (2005), o profissional de recursos humanos deve prover a organização de meios para avaliar as pessoas em todos os sentidos, desde a sua formação profissional até a indicação do caráter delas.

*“O Profissional de recursos humanos deve possuir o poder de diferenciar as pessoas com as quais lida em seu dia a dia, pois os seres humanos são dotados de personalidades próprias, profundamente diferentes entre si, com uma história particular e diferenciada, além de possuírem conhecimentos, habilidades, destrezas e capacidades, indispensáveis a adequada gestão de recursos organizacionais (RIBEIRO, 2005, p. 1). Acrescenta Ribeiro (2005), que o profissional de recursos humanos deve se preparar para exercer seu trabalho, buscando a atualização constante e adquirindo multifuncionalidade. Ou seja, deve investir na própria carreira.”*

Conforme Banov (2012, p. 50), o recrutamento misto ocorre quando a empresa faz uso tanto do recrutamento interno como do externo.

*“Uma empresa nunca faz apenas o recrutamento interno ou apenas o recrutamento externo. Um sempre deve complementar o outro, pois, ao fazer o recrutamento interno, o indivíduo deslocado para a posição vaga precisa ser substituído em uma posição atual. Se é substituído por outro*

*empregado, o deslocamento produz uma vaga que precisa ser preenchida.”*

Segundo Banov (2012), seleção trata-se de um processo de escolha, dentre os candidatos que responderam ao recrutamento, daqueles que mais se aproximam do perfil do cargo desejado pela organização.

*“A decisão de seleção normalmente é baseada em uma série de etapas cumpridas pelos candidatos. A cada etapa, mais candidatos são examinados e eliminados pela organização ou mais candidatos aceitam outras ofertas de emprego, saindo da lista de candidatos (IVANCEVICH, 2008, p. 221).”*

## **9. CONCEITO**

### **9.1 CONCEITO DE GESTÃO DE PESSOAS**

Conforme Chiavenato (2010, p. 9), “gestão de pessoas é a área que constrói talentos por meio de um conjunto integrado de processos e cuida do capital humano das organizações, o elemento fundamental do seu capital intelectual e a base de seu sucesso”.

O autor acrescenta que a gestão de pessoas depende de vários aspectos, como da cultura que existe em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características do contexto ambiental, do estilo de gestão utilizado, entre outros.

### **9.2 CONCEITO DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS**

Segundo Ribeiro (2005), o profissional de recursos humanos deve prover a organização de meios para avaliar as pessoas em todos os sentidos, desde a sua formação profissional até a indicação do caráter delas.

### **9.3 CONCEITO DE RECRUTAMENTO**

De acordo com Chiavenato (2009), o processo de recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que objetiva atrair candidatos potencialmente qualificados, capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização. É basicamente um sistema de informação pelo qual divulga-se ao mercado as oportunidades de emprego que se pretende preencher.

Para Banov (2012), recrutamento é o meio utilizado para a divulgação de vagas com o objetivo de atrair pessoas qualificadas dentro das necessidades da organização. A autora ainda ressalta que se a divulgação for mal planejada causa a má utilização do tempo disponível, pois, ao invés de atrair candidatos qualificados, pode surgir efeito contrário, atraindo, assim, candidatos fora do perfil desejado.

Para Chiavenato (2010), recrutamento é o conjunto de políticas e ações destinadas a atrair e agregar talentos à organização. Ainda segundo o autor, recrutamento é o processo que atrai candidatos para abastecer seu processo seletivo.

#### **9.4 SÍNDROME DE DOWN**

Segundo Mendes e Ferreira (2004), através do trabalho o indivíduo com deficiência mental pode demonstrar suas potencialidades e competências e construir uma vida mais independente e autônoma; conseqüentemente, o trabalho exerce também um efeito reabilitador na medida em que contribui para o aumento da autoestima e nível de ajustamento pessoal, possibilidade de expandir suas perspectivas de vida (MENDES; NUNES E FERREIRA, 2004, p.105).

## **10. O TEMA NO SÉCULO ATUAL**

Segundo a legislação brasileira, as empresas a partir de 100 empregados, tem por obrigação estabelecer uma porcentagem dentro desse número reservado para pessoas com deficiência, conforme o artigo 93 da Lei nº 8.213/91, chamada Lei de Cotas. Se a empresa possuir de 100 a 200 funcionários, a cota terá que ser de 2%; de 201 a 500 cota de 3%; de 501 a 1000 cota de 4%; e a partir de 1001 cota de 5%. A entrada no mercado de trabalho para jovens que estão iniciando sua vida adulta é muito importante pois, esse momento pode influenciar muito em seu futuro.

O jovem encontra inúmeras dificuldades e inseguranças na busca de sua primeira experiência profissional, agora imagine essas dificuldades somadas à uma deficiência cognitiva e intelectual tal como portadores com síndrome de Down. Para eles, esta tarefa torna-se o dobro mais difícil e as dificuldades também acompanham o processo, não só pelo fato de hoje em dia ser cada vez mais difícil arrumar emprego – ainda mais o primeiro, mas também infelizmente, pelo fato da nossa sociedade ter um preconceito estrutural que nos acompanha até o século atual que insiste em deixar esses jovens à margem do mercado de trabalho pelo simples fato da sua deficiência, o que faz as pessoas acharem que alguém não consegue desempenhar sua função normalmente como é desempenhada por pessoas sem necessidades especiais.

Ao contrário do que muitos acham, pessoas com Síndrome de Down podem ter um empenho até melhor que qualquer outra pessoa sem o Down, pois com um emprego se consegue ter mais dinamismo, um relacionamento melhor com as pessoas e principalmente, habilidades tanto cognitivas como físicas e sociais, podendo levar isso para a vida pessoal e não somente a profissional e isso fortalece muito a vida familiar, fazendo com que eles mesmos se surpreendam com suas atitudes, fazendo com que se sintam mais capazes e independentes de fazer qualquer coisa, dando a eles a chance de se inspirarem e obterem autoconfiança e autoestima. No Brasil é lei que, pessoas com Síndrome de Down ou quaisquer deficiências é um ser humano com particularidades e potencialidades é um passo importante na hora de pensar nas oportunidades que serão oferecidas. Assim, embora seja importante compreender quais são as limitações e questões relacionadas à deficiência, é fundamental conversar com o (a) novo (a) empregado

(a) para definir de que maneiras ele (a) poderá contribuir para a empresa de acordo com suas características pessoais.

## **11. TIPOS DE DEFICIÊNCIA**

### **11.1 DEFICIÊNCIA FÍSICA**

O deficiente físico é o indivíduo que possui variações totais ou específicas de um ou mais membros do corpo, que pode causar um problema no funcionamento físico, como nos movimentos e na coordenação motora em geral.

### **11.2 MENTAL**

A deficiência mental é aquela cujo a performance intelectual que pode ser restrita em duas ou mais regiões da capacidade adequáveis, podendo atingir: conversação, cuidado individual, competências sociais entre outros.

### **11.3 VISUAL**

A deficiência visual é aquela que contém uma diminuição da ausência ou limitação da habilidade efetiva da visibilidade da visão em ambos os olhos. Não pode ser aperfeiçoada ou consertada com o com nenhum tipo de tratamento

### **11.4 AUDITIVA**

Deficiente auditivo, é aquele que possui a ausência da audição semipleno ou a perda absoluta dos sons, sendo eles: ruídos, suaves, barulhentos entre outros. Que geralmente é provocada por uma anomalia.

### **11.5 INTELECTUAL**

Deficiência intelectual é uma deformidade neurológica que é capaz de atingir a habilidade de convivência, interatividade social e podem influenciar em outros fatores como a conversação, raciocínio lógico, entre outras.

## **12. DIFERENTES GERAÇÕES**

### **12.1 GERAÇÃO BABY BOOMERS**

São os nascidos entre 1945 e 1964. Nesta época, davam-se início a estudos que visavam compreender o porquê dessa anomalia, e através desses estudos o cientista francês Jerome Lejeune afirmou que este grupo possuía diferenças genéticas em relação aos outros indivíduos, e declarou que seria uma anomalia genética, definindo o nome desta doença para Mongolismo.

### **12.2 GERAÇÃO X**

São os nascidos entre 1965 e 1984. A doença era vista como uma doença e era completamente estereotipada. Os nascidos nesse período, eram vítimas de preconceitos e então tidos como inferiores. No governo de Adolf Hitler, foram mortos cerca de 250 mil indivíduos com doença física e intelectual, e 100 mil mortos. Entre elas, diversos portadores da Síndrome de Down.

Foi criado o termo “Síndrome de Down” em homenagem ao John Langdon Down pelo início da descoberta científica.

Em seguida, foi descoberto e comprovado pelo holandês Waardenburg que a ocorrência da anomalia fosse causada por uma alteração cromossômica, e um pouco mais tarde que essa alteração ocorria por ser uma trissomia.

### **12.3 GERAÇÃO Y**

São os nascidos entre 1985 e 1999. Por consequência dos estigmas sociais impostos acerca destes portadores em relação às suas capacidades cognitivas e motoras, esses indivíduos sofriam com a falta de ensinamentos escolares e acessos ao mercado de trabalho.

Logo, em decorrência às tais limitações, foi criada e aprovada em 24 de julho de 1991, a Lei de Nº 8.213 (Lei de Cotas para PCD's), onde informa os direitos aos planos de Benefício da Previdência e a obrigatoriedade da contratação de Portadores de necessidades especiais, estando sujeito às multas caso ocorra o descumprimento da mesma.

## **12.4 GERAÇÃO Z**

São os nascidos a partir de 2000. Essa geração é marcada pela aceitação destes portadores em sociedade, possuindo direitos exigidos por lei. Ocasionalmente assim, a obrigatoriedade do direito ao ingresso no ramo de trabalho de maneira gradativa e sublimada, através do RH, pois o mesmo possui um papel indispensável no Recrutamento e Seleção destes portadores, sendo responsável por planejar e aperfeiçoar planos que tornem o ingresso e estadia destes portadores no ramo de trabalho mais solene e aceitável.

### **13. O TEMA NO MERCADO DE TRABALHO**

A legislação brasileira é considerada das mais avançadas no mundo para a proteção e o apoio à pessoa com deficiência. Porém, ainda existem grandes lacunas, barreiras e preconceitos a serem superados em sua aplicação, para que se estabeleça plenamente a proteção e a integração da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho.

Segundo a Lei nº 8.213, de 1991, art. 93 da Casa Civil, a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

Na inscrição de candidatos a vagas destinadas a cotistas, recomenda-se exigir a apresentação da comprovação da condição de reabilitado ou de deficiente habilitado, para evitar problemas por ocasião da admissão de candidatos que não preenchem os requisitos, mas que se julgam preteridos, podendo até mesmo recorrerem à instância judiciária, retardando o processo de seleção/admissão.

Se a empresa não tiver atendido o percentual exigido, deve preenchê-lo gradativamente de acordo com o surgimento de vagas. A proporção de vagas destinadas às cotas exclui o segurado acidentado do trabalho.

É recomendado que empresas que possuam filiais, atendam às cotas em todos os estabelecimentos. Porém, a empresa poderá, de acordo com suas necessidades, escolher onde irá cumprir sua cota. Empresas que terceirizam serviços devem cumprir suas cotas individualmente. Não será permitido usar funcionários da empresa prestadora de serviço como parte de cota.

A dispensa do trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, ou aquela imotivada nos contratos por prazo indeterminado, só pode ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante, pois a vaga criada para deficiente deverá ser novamente disponibilizada, em caso de dispensa.

O cumprimento da lei de cotas deve ser fiscalizado pelo Ministério do Trabalho, através das Delegacias do Trabalho e Ministério Público do Trabalho. Acrescenta o autor que se a empresa não cumprir a cota sujeitam-se à imposição de multa.

### **13.1 INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

A inclusão social diz respeito a todas as empresas estatais e privadas, às entidades públicas e aos órgãos governamentais, o que torna necessário o esforço de todos esses segmentos para tornar possível a inclusão social de pessoas com deficiência, a história da inclusão social é muito recente comparada com a exclusão social, pois em determinado período histórico pessoas com deficiência, muitas vezes, chegaram a ser excluídas.

Uma empresa inclusiva é a que acredita na diversidade humana, contempla as diferenças individuais, implementa adequações no ambiente físico e treina todos os recursos humanos na questão da inclusão.

Conforme Chiavenato (2009), existem duas alternativas para fundamentar o processo seletivo: o cargo a ser preenchido ou as competências a serem apuradas.

Com isso, a seleção passa a ser configurada basicamente como um processo de comparação e de decisão.

Comparação: é a comparação entre duas variáveis. De um lado, os requisitos que o cargo exige de seus ocupantes (fornecida pela descrição e análise do cargo) e, de outro lado, o perfil das características dos candidatos que se apresentam para disputá-lo (obtida por meio de aplicação das técnicas de seleção);

Decisão: depois da comparação, pode ocorrer de vários candidatos possuírem condições de ocupar a vaga. Pode-se aplicar as técnicas de seleção e escolher os funcionários que são mais adequados à vaga.

O tema diversidade encontra-se em destaque no campo da gestão, e várias empresas divulgam ações ressaltando a importância do incentivo de tal prática. Todavia, é preciso analisar a congruência entre os discursos e as práticas existentes. Diversidade “engloba as chamadas “minorias” não em termos numéricos, mas em termos do exercício do poder. Compõem as minorias os negros, pessoas com deficiência, mulheres, indígenas e outros”. Diversidade inclui compreender as diferenças, assim como as semelhanças simultaneamente. Observa-se a existência de variadas abordagens sobre diversidade e ausência de consenso conceitual, portanto, esse é um conceito oriundo de uma construção

social ainda em processo. Considerando-se o contexto organizacional, observa-se que o trabalho ocupa um dos papéis centrais na vida de quem o realiza. Seja por ser um meio de sobrevivência, de realização profissional e pessoal e até mesmo devido ao tempo da vida que a ele é dedicado, o trabalho é considerado um dos principais instrumentos por meio do qual o homem dialoga com o seu meio social. Como a inserção das pessoas com deficiências (PcDs) é uma prática relativamente recente nas organizações, compreender a dinâmica de suas identidades pode contribuir para aperfeiçoar o processo de inclusão desses indivíduos nas organizações. Dentre os 24,5 milhões de brasileiros que possuem algum tipo de deficiência, 7,8 milhões deles estão empregados, muitos em empregos com baixa remuneração e que exigem pouca qualificação. De acordo com Lima e Tavares (2011), as razões que apontam para a necessidade de explorar o sentido do trabalho das pessoas com deficiência são justificadas pelos efeitos que o trabalho provoca na vida dessas pessoas, uma vez que elas saem da condição de isolamento social e da dependência de outros para criar os próprios vínculos em outros espaços com outras pessoas e desempenhando outras atividades. A legislação brasileira confere uma proteção especial às pessoas com deficiência, pois oferece garantias constitucionais em diversas leis, destacando-se, dentre essas, a lei de cotas que reserva vagas em concursos públicos, benefícios de estágio aos alunos de educação especial etc., de forma a viabilizar acesso ao mercado de trabalho. A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, relatando que as empresas têm o compromisso legal e social de incluir pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários, na proporção direta do número de funcionários existentes, e no artigo 93 fixa para as empresas do setor privado que tenham mais de 100 empregados obedecer ao preenchimento de uma cota de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, sob pena de multa. Ainda conforme a legislação, a mesma lei, no artigo 93, inciso I, estabelece que para dispensar um trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado, no contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, o empregador deverá antes contratar um substituto em condição semelhante. Por meio da Portaria 4.677/98, o Ministério da Previdência Social define no artigo 1, parágrafo 1º, trabalhador

reabilitado, e no parágrafo 2º, deficiente habilitado. A Lei do Estágio nº 8.859, de 23 de março de 1994, modifica a Lei nº 6.494/77 e estende aos alunos de educação especial com deficiência os benefícios do estágio, permitindo sua contratação pelas empresas como estagiários. Essa lei possibilita ao estudante o estágio profissionalizante relacionado à sua área de formação e a contratação é efetuada por meio de empresas públicas e privadas e instituições de ensino.

## **13.2 ETAPAS DO PROCESSO DE SELEÇÃO**

As etapas de um processo de seleção são: análise de currículo, entrevista, aplicação de testes, dinâmica de grupo e exame médico específico.

### **13.2.1 ANÁLISE DO CURRÍCULO**

Levando em conta os requisitos do cargo, verifica-se nos currículos ou fichas de solicitação de emprego, a pessoa ideal para vaga. Neles contêm dados que possibilitam o levantamento das competências dos candidatos.

### **13.2.2 ENTREVISTA**

É a técnica de seleção mais usada. Ela permite averiguar conhecimentos, esclarecer dados que não estejam claros no currículo e informar aos candidatos tudo sobre o cargo e as propostas da empresa. Ela pode ser feita por mais de um entrevistado e um entrevistador.

### **13.2.3 APLICAÇÃO DE TESTES**

Os testes aplicados geralmente são conhecimentos gerais, conhecimentos específicos, capacidade e psicológicos. Muitos deles têm sido adaptados para serem aplicados por computador e outros estão sendo desenvolvidos.

### **13.2.4 DINÂMICA DE GRUPO**

É um conjunto de técnicas, que reúne no mínimo 6 e no máximo 12 candidatos, concorrendo a uma mesma vaga. O objetivo é observar a relação em grupo e características pessoais de cada candidato.

### **13.2.5 EXAME MÉDICO ESPECÍFICO**

É sempre eliminatório, pois trata-se de um exame específico, ligado à função. Com o resultado dos exames, é possível prever com margem menor de erro o

comportamento e o desempenho de um determinado candidato em uma determinada função.

### **13.3 TIPOS DE RECRUTAMENTO**

Existem três tipos de recrutamento: interno, externo e misto.

#### **13.3.1 RECRUTAMENTO INTERNO**

Tem por característica a busca de candidatos que já fazem parte da organização. Ele pode ser feito por meio de remanejamento de empregados, que podem ser promovidos ou transferidos de setor ou cargo. O recrutamento interno tem como vantagem ser econômico, devido os candidatos serem da empresa e estarem adaptados à cultura organizacional. O processo torna-se mais rápido e aponta uma relação positiva entre empregado e empresa, mostrando oportunidades ao público interno.

#### **13.3.2 RECRUTAMENTO EXTERNO**

Tem por característica o preenchimento da vaga por candidatos que não fazem parte do quadro de funcionários da organização. O recrutamento externo tem como vantagem atrair sangue novo, porque são candidatos com novos talentos, habilidades e expectativas. Renova o quadro de pessoal e a cultura da organização. Porém, apresenta desvantagens, como custo elevado, despesas com anúncios, menos seguro, e pode criar desconforto para os atuais funcionários da organização.

#### **13.3.3 RECRUTAMENTO MISTO**

Tem por característica a utilização de recrutamento interno e externo. O recrutamento misto ocorre quando a empresa faz uso tanto do recrutamento interno como do externo.

### **13.4 EMPREGO APOIADO**

O Emprego Apoiado é uma metodologia que visa à inclusão no mercado competitivo de trabalho de pessoas em situação de deficiência mais significativa. A modalidade respeita e reconhece suas escolhas, interesses, pontos fortes e necessidades de apoio.

O usuário do Emprego Apoiado deve ter à sua disposição, sempre que precisar, os apoios necessários para conseguir obter, manter e se desenvolver no trabalho.

Pessoas com deficiência intelectual, deficiência múltipla, autismo, paralisia cerebral, deficiência psicossocial, são os grupos mais atendidos pelo emprego apoiado.

#### **13.4.1 FASES**

O Emprego Apoiado é composto de três fases:

##### **13.4.1.2 PERFIL VOCACIONAL**

Descoberta dos pontos fortes, interesses e necessidades de apoio da pessoa, a partir de uma avaliação ecológica-funcional, de preferência realizado na comunidade. Essa avaliação consiste em entrevistas com o usuário, seus familiares e outras pessoas que o conheçam e de observações em lugares frequentados por ele.

##### **13.4.1.3 DESENVOLVIMENTO DO EMPREGO**

Pesquisa e marketing com empresas para descobrir um emprego que combine com o perfil vocacional. Pode ser também o desenvolvimento de um trabalho por conta própria. Para se verificar a compatibilidade entre o perfil da pessoa com o perfil da vaga é feita uma análise da função. Essa análise leva em conta a cultura da empresa, a disponibilidade de apoios naturais e as exigências para executar a função. Faz-se uma negociação com o empregador para fazer as acomodações e adaptações necessárias. Esse processo pode resultar na criação de uma vaga customizada ou de uma vaga já existente que atenda ao mesmo tempo as necessidades do usuário do Emprego Apoiado e da empresa. Acontecendo a contratação, é feita uma análise pormenorizada das tarefas para a elaboração de um plano individual de treinamento e inclusão social.

##### **13.4.1.4 ACOMPANHAMENTO PÓS COLOCAÇÃO**

Acompanha-se o treinamento e a inclusão social do usuário do Emprego Apoiado na empresa para verificar se as estratégias e os apoios naturais estão funcionando. Quando se considera que tanto o usuário quanto a empresa já estão prontos, tem início o acompanhamento contínuo. Esse acompanhamento é feito à distância e

tem por objetivo garantir a qualidade da inclusão, intervir em situações mais desafiadoras e auxiliar no desenvolvimento de carreira dos clientes. O acompanhamento contínuo é um dos componentes mais importantes para garantir a retenção do trabalho pela pessoa com incapacidade mais significativa.

### **13.5 QUEM EXECUTA O EMPREGO APOIADO?**

O profissional responsável por acompanhar o usuário nessas três fases é o consultor em Emprego Apoiado. No início do Emprego Apoiado, o consultor era denominado de preparador laboral, pois ele era o único responsável pelo treinamento inicial do cliente, permanecendo junto ao cliente na empresa para depois ir se afastando gradualmente até que a empresa assumisse o controle do processo.

Atualmente, o consultor é visto como um mediador que, desde o início do processo, tende a utilizar os apoios naturais já disponíveis na empresa para desenvolver as estratégias de treinamento e inclusão planejadas na primeira fase do Emprego Apoiado.

Ele tem de ser um bom mediador, saber trabalhar com a comunidade, dominar técnicas de treinamento para pessoas em situação de incapacidade mais significativa, além de ter conhecimentos sobre o mercado de trabalho e o funcionamento das empresas, já que elas também serão suas clientes. Não existe um consenso sobre qual formação o consultor deve ter. Nos países onde existe o Emprego Apoiado, alguns consultores têm ensino médio e outros têm curso superior (psicologia, terapia ocupacional, administração, pedagogia, sociologia etc.).

### **13.6 O CENÁRIO PARA DOENÇAS INTELLECTUAIS**

Como já mencionado, a inclusão de pessoas com deficiência ainda precisa de avanços. Aqui no Brasil, a Lei de Cotas ajudou no aumento de contratações, mas ainda há muito o que melhorar. Falta estudos, dados e incentivo social. Para as deficiências intelectuais, o cenário ainda é mais complicado, há preconceitos e uma série de mitos que envolve esses profissionais. A síndrome de Down, que se caracteriza por um arranjo cromossômico natural, ocorre em todas as regiões do mundo e geralmente resulta em efeitos variados nas formas de aprendizado, nas

características físicas ou na saúde. No entanto, pessoas com a síndrome conseguem, podem e devem ser estimulados ao aprendizado como qualquer outro profissional.

“A ideia, baseada na presunção da empregabilidade, é que toda pessoa pode trabalhar, desde que sejam disponibilizados os apoios que ela precisa”, afirma Flavio Gonzalez, supervisor do Serviço de Inclusão Profissional da APAE DE SÃO PAULO.

A pressão pelo ganho de produtividade, talvez seja o maior empecilho para a inclusão de pessoas com síndrome de Down, uma vez que esses profissionais podem requerer mais tempo para aprendizagem, mas essa é apenas uma hipótese, primeiro que ao afirmar isso, um contratante está avaliando esses profissionais antes de conhecê-los e por já endereçar atividades a eles, além disso, o profissional com síndrome de Down, assim como qualquer outro, deve ser avaliado pelas suas competências e habilidades.

### **13.7 O QUE É A SÍNDROME DE DOWN?**

Os fatores genéticos são responsáveis por cerca de um terço dos defeitos congênitos e podem afetar os cromossomos sexuais ou os autossomos. Geralmente, as pessoas portadoras de anormalidades cromossômicas apresentam fenótipos característicos.

Todas as células do nosso corpo contêm 46 cromossomos divididos em pares, ou seja, são 23 pares de cromossomos dentro de cada célula. Os cromossomos são compostos pelos genes, e estes, por um material especial chamado DNA.

Os genes carregam as informações que determinarão como serão o crescimento, o desenvolvimento e as características pessoais de cada indivíduo, a altura, a cor dos olhos, o som da voz e todas as demais características. A alteração genética, presente na pessoa com síndrome de Down, consiste na presença de um cromossomo extra no par 21, sendo assim, receberá 47 cromossomos. A pessoa com síndrome de Down apresenta cromossomos normais, somente o cromossomo 21 é duplicado, mas também não apresenta nenhuma anomalia.

As características do indivíduo são formadas da combinação entre as informações vindas dos pais por meio de suas dominâncias. A criança com síndrome de Down carrega as características dos pais e apresenta, também, as características provenientes da alteração genética, comum nas pessoas com síndrome de Down. Existem crianças que apresentam mais características físicas comuns desta síndrome, e outras, nem tanto.

Para a confirmação de que uma pessoa tem síndrome de Down, é necessária a realização de alguns exames, entre eles, o estudo genético denominado cariótipo. Tal exame é realizado a partir de amostras de sangue após o nascimento, por meio da coleta do líquido amniótico ou do sangue do cordão umbilical. É este exame que determina o tipo de síndrome de Down que a pessoa apresenta.

### **13.8 A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO PARA PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN**

O Movimento Down aponta que pessoas que não estão empregadas tendem a ter mais depressão e menos autoestima. Isso acontece porque o ambiente de trabalho ajuda os indivíduos a ganhar responsabilidades e desenvolver relacionamentos com grupos diversos. Além disso, favorece o desenvolvimento de habilidades cognitivas, mecânicas e de adaptação a diferentes situações, inclusive na vida pessoal.

Reconhecer-se como parte do mundo do trabalho fortalece o sentido de cidadania de jovens e adultos. No caso de pessoas com síndrome de Down, muitas vezes, as próprias famílias se surpreendem com mudanças de atitude, uma vez que elas se sentem mais independentes e capazes de realizar seus desejos.

### **13.9 DIA INTERNACIONAL DA SÍNDROME DE DOWN**

Dia 21 de março foi a data escolhida para representar as pessoas com Síndrome de Down e trazer pautas sobre muitas questões que cercam suas vidas, inclusive a inclusão no mercado de trabalho.

O dia 21/03 não foi escolhido aleatoriamente, a Síndrome de Down é uma alteração genética no cromossomo “21”, que deve ser formado por um par, mas no caso das

peças com a síndrome, aparece com “3” exemplares (trissomia). E desde 2006 é uma data que vem ganhando cada vez mais espaço, por tamanha sua importância.

### **13.10 NOVAS OPORTUNIDADES**

A diversidade vem ganhando o seu devido lugar na sociedade as organizações passam a entender que ao agrupar pessoas diferentes elas formam equipes multidisciplinares que pensam, fazem e trazem melhores resultados. A diversidade não é apenas uma ação que promove equidade social, mas aos poucos mostra-se uma política fundamental para as organizações crescerem.

Junto a essa percepção, novos caminhos vêm sendo desenhados para profissionais com deficiência. Para profissionais com síndrome de Down, por exemplo, há uma série de instituições que os preparam para o mercado de trabalho. Além disso, essas instituições também mantêm relacionamento com empresas, para prestar consultoria em como devem ser seus processos, incentivando assim ainda mais a inclusão.

#### **13.10.1 COMO É FEITA A CONTRATAÇÃO DE UMA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN**

Decidir incluir uma pessoa com síndrome de Down em sua empresa é uma tarefa que traz suas particularidades no processo, mas que se executados de maneira consciente e correta proporciona resultados satisfatórios para empresa e candidato.

Lembrando que o respeito é o pilar fundamental não só nesta etapa, mas em todas que norteiam essa relação profissional. Existem hoje profissionais especializados para dar o suporte necessário na construção deste processo seletivo e inclusão do funcionário no ambiente de trabalho.

O Portal INCLUSO apresenta uma metodologia chamada Emprego com Apoio que surgiu nos Estados Unidos, nos anos 70, tendo a Irlanda como o primeiro país europeu a aplicá-lo, seguido por outros países como Espanha e Itália, Hoje o Emprego com Apoio vem sendo considerado o melhor modelo amplamente experimentado e validado. Veja como funciona:

“Através da metodologia do Emprego com Apoio, é necessário pesquisar as disponibilidades de vagas nas empresas e o treinamento diretamente nos postos de trabalho.

Esta intervenção é realizada por um profissional que chamaremos de Preparador Laboral ou Mediador Laboral. Este profissional prestará o apoio ao novo trabalhador e a empresa, até que o mesmo tenha total autonomia em sua realização em suas tarefas e funções.

No Brasil, caminhamos perto disto, mas ainda a visão e seus princípios estão mais próximos da integração do que verdadeiramente uma ação inclusiva como nestes países citados acima.

Existem alguns aspectos sobre o trabalho e como esta atividade irá mobilizar tanto a pessoa com deficiência intelectual e como a empresa ganha com isso.

### **13. 10. 2 PARA A PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN**

- Independência e Autoconceito: ter consciência de sua própria existência;
- Autoestima: ter consciência de amar, respeitar e se valorizar;
- Autoconfiança: acreditar na capacidade de aprender, de produzir e compartilhar;
- Participação e apoio da família em todo processo.

### **13. 10. 3 PARA A ORGANIZAÇÃO**

- Agrega valor na empresa: responsabilidade social;
- Benefícios para todos os empregados;
- Humanização e enriquecimento das relações interpessoais no trabalho;
- Cooperação e solidariedade;
- Investimento em capacitação para todos os funcionários;
- Avaliação do desempenho passa a ser contínua e não apenas no enfoque dos resultados;

- Adequação para atender a diversidade humana.”

### **13. 10. 4 BENEFÍCIOS DE CONTRATAR UMA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN**

Poder contar com uma pessoa com Síndrome de Down em sua equipe é trazer para a empresa inúmeros benefícios. E conhecer quais são eles é um processo de desconstrução que vem como um incentivo a mais para desenvolver processos seletivos inclusivos.

- Atuam na mudança de postura dos gestores e líderes, uma vez que são mais espontâneos e não têm medo de fazer questionamentos e esclarecer de dúvidas;
- Melhoram o atendimento ao cliente com sua maneira simples, direta e carismática de tratar outras pessoas;
- Aumentam a motivação da equipe por serem extremamente comprometidos e responsáveis com suas tarefas;

O conceito e ações de diversidade não devem estar apenas na área de gestão de pessoas, mas devem ser parte do DNA das organizações. Todas as pessoas devem estar preparadas para lidar e abraçar o diferente, esse é o único caminho para o futuro.

## 14. CURIOSIDADES

- De 16 a 22% das pessoas com Síndrome de Down têm problemas com a tireoide;
- De 40 a 60% têm um par a menos de costelas, o que causa diversas repercussões respiratórias;
- 30% podem desenvolver o Mal de Alzheimer depois dos 40 anos. Nas pessoas sem Síndrome de Down, a maioria começa a desenvolver a doença após os 60 anos.
- As pessoas com Síndrome de Down devem trabalhar, pois o trabalho é essencial para a construção de uma identidade adulta. O trabalho faz parte da sua realização pessoal. Atualmente, há muitas oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência devido às políticas públicas.
- As pessoas com Síndrome de Down têm o direito de participação plena na sociedade como qualquer outra criança, desta forma devem estar incluídas na rede comum de ensino.

## **15. O TEMA NO FOCO**

Trabalho é uma importante função social para qualquer cidadão, afinal é por meio dele que as pessoas conquistam seus objetivos, se integram a sociedade e se satisfazem pessoalmente. É claro os benefícios de um emprego para as pessoas, mas infelizmente o acesso ao mercado de trabalho pode ser desafiador, principalmente quando se trata da inclusão de pessoas com deficiência intelectual, como a síndrome de Down.

Segundo a psicóloga e coordenadora de projetos Cintia Santos “A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é vista por diversas empresas apenas como uma obrigação legal. Mas o nosso desafio diário é mostrar aos gestores das organizações o potencial produtivo do nosso público, do qual as pessoas com Síndrome de Down também fazem parte”, explica a especialista.

### **15.1 DIREITO AO PORTADOR COM SÍNDROME DE DOWN**

É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

### **15.2 DIREITO AO TRABALHO**

#### **15.2.1 ÁREA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL E DO TRABALHO**

- O apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- O empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- A promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;
- A adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização

de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

## **15.3 FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **15.3.1 ÁREA DE RECURSOS HUMANOS**

- A formação de professores de nível médio para a Educação Especial, de técnicos de nível médio especializados na habilitação e reabilitação, e de instrutores para formação profissional;
- A formação e qualificação de recursos humanos que, nas diversas áreas de conhecimento, inclusive de nível superior, atendam à demanda e às necessidades reais das pessoas portadoras de deficiências.

Um exemplo da capacidade desses portadores é a Débora Seabra que com 10 anos de carreira, é a primeira professora com síndrome de Down do Brasil e atua em uma instituição privada em Natal, no Rio Grande do Norte. Ela, aos 33 anos, é professora auxiliar da educação infantil, outro exemplo é Ángela Bachiller que tornou-se vereadora na Câmara da cidade de Valladolid, Espanha, em 2013. Com síndrome de Down, Ángela, 29 anos, ocupou a vaga de outro vereador acusado de suborno e teve sua candidatura apoiada pelas associações de pessoas com deficiência.

## **15.4 BOAS PRÁTICAS NO BRASIL**

PSAI - Programa SENAI de Ações Inclusivas, referência no Brasil e no mundo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho por meio de cursos técnicos inclusivos:

O SENAI promove acessibilidade em todo o processo educacional: grade curricular, processos de avaliação e certificação a ser recebida.

Diversos cursos já possuem diretrizes de adequações elaboradas e material didático adequado para pessoas com deficiências visual, auditiva, intelectual, física e outras.

No entanto, quando uma pessoa com deficiência deseja fazer um curso que ainda não tem plano de adequação, equipes técnicas e pedagógicas são mobilizadas para atender às necessidades daquele aluno.

O SENAI também trabalha para sensibilizar indústrias parceiras de que a contratação de pessoas com deficiência beneficia a todos.

## **15. 5 DEPOIMENTOS**

Estar inserido no mercado de trabalho é o desejo de quase todo mundo. Para quem tem síndrome de down é ainda mais importante. Trabalhar é sinônimo de inclusão, respeito e autonomia.

Segundo a reportagem realizada pelo g1 (globo), esses portadores de Síndrome de Down mostram que são mais do que capazes de possuir essa independência e que possuem a capacidade de serem profissionais como qualquer outro, entre os entrevistados estão:

A assistente administrativa e portadora de síndrome de down Ana Paula Tarozo, de 35 anos, trabalha em uma empresa de transporte coletivo de Londrina, no norte do Paraná há dez anos, segundo Ana **“Não tinha dinheiro para comprar as minhas coisinhas, ficava só em casa e era chato. Não gostava. Por isso, gosto de trabalhar para ter o meu dinheiro. Amo o meu trabalho. Fico triste quando não venho”** diz ela. Em 2008, quando a empresa decidiu pela contratação de uma pessoa com deficiência, contou com a ajuda da Associação de Pais e Amigos de Portadores de Síndrome de Down (APS Down). Foi feito um processo seletivo com alunos da associação, e Ana Paula foi escolhida.

Elias Haddad ao ser entrevistado relatou: **“É uma experiência para sair de casa, ter amigos. Gosto de trabalhar porque dá motivação e é importante. Atendo clientes, tiro os pedidos, arrumo as mesas, faço várias coisas. Quero crescer como profissional”**, pontua Elias, e quando não está trabalhando ou participando de atividades terapêuticas, o jovem de 28 anos pega a máquina fotográfica para registrar o cotidiano. Um hobby que pode, em breve, se tornar uma profissão. As fotos que tirou já fizeram parte de 12 calendários encomendados por diferentes empresas da cidade.

Dentre os entrevistados também está o Rômulo que é porteiro em uma escola, antes de trabalhar na escola, que realiza um trabalho de inclusão com crianças que tem síndrome de Down, Rômulo trabalhou durante oito anos em outro local. Quando cansou de fazer sempre as mesmas atividades, pediu se podia trabalhar na escola, em seu depoimento Rômulo diz: **“Eu gosto muito da escola, em casa é meio cansativo, estresse todo mundo. Parado não dá. Trabalhar é show de bola”**. E enfatizou mais: **‘Agora sou um homem de verdade, tenho uma carteira assinada’**”.

Segundo dados da Secretaria da Justiça, Trabalho e Direitos Humanos (Seju), 2.318 pessoas com algum tipo de deficiência foram inseridas no mercado de trabalho paranaense ao longo de 2017. Desse total, 205 trabalhadores têm alguma deficiência mental ou intelectual.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no Paraná, há 5.519.000 pessoas com mais de 16 anos que estão ocupadas, ou seja, que estão exercendo alguma atividade laboral, para as empresas, é um passo importante para favorecer a inclusão.

**“Ter um trabalhador com deficiência intelectual é um desafio, mas é um ganho também. É necessário entender que a adaptação será diferente, que as dificuldades serão outras, mas a aprendizagem é mútua. Só temos resultados positivos”**, conclui a coordenadora de Recursos Humanos Maria Luiza Martins.

Para o secretário de Justiça, Trabalho e Direitos Humanos, Artagão Júnior, a inclusão no ambiente de trabalho é uma questão de cidadania.

**“Além de ser uma questão legal, a contratação de uma pessoa com deficiência é enriquecedora para o ambiente de trabalho. O convívio é agregador para todos os funcionários, traz resultados positivos para além do local de trabalho. Forma-se uma cadeia de compreensão e busca por inclusão. Mas, essa experiência só pode ser vivenciada por aqueles que estão abertos a dar uma oportunidade, a permitir que a pessoa com deficiência mostre a sua eficiência”**, enfatiza o secretário.

Como já mencionado, a inclusão de pessoas com deficiência ainda precisa de avanços. Aqui no Brasil, a Lei de Cotas ajudou no aumento de contratações, mas ainda há muito o que melhorar. Falta estudos, dados e incentivo social. Para as deficiências intelectuais, o cenário ainda é mais complicado, há preconceitos e uma série de mitos que envolve esses profissionais.

A síndrome de Down, que se caracteriza por um arranjo cromossômico natural, ocorre em todas as regiões do mundo e geralmente resulta em efeitos variados nas formas de aprendizado, nas características físicas ou na saúde. No entanto, pessoas com a síndrome conseguem, podem e devem ser estimulados ao aprendizado como qualquer outro profissional.

## **16. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Hoje em dia os portadores da Síndrome de Down têm uma qualidade de vida melhor, e também um atendimento humanizado entre a equipe multidisciplinar. Ao decorrer dos anos houve uma evolução no tratamento desta síndrome. Através do atendimento humanizado que é realizado no portador desta síndrome desde o nascimento, até o envelhecimento, a taxa de sobrevivência aumentou significativamente. A intervenção da equipe multidisciplinar à criança com a Síndrome de Down está fazendo muita diferença na vida delas. Os acompanhamentos destes profissionais durante o decorrer da vida destas crianças estão contribuindo para o desenvolvimento de cada portador. As abordagens terapêuticas fizeram a diferença no tratamento desta síndrome, pois com a evolução terapêutica, os portadores estão crescendo com mais saúde. Antigamente a sobrevivência era pequena, chegando no máximo aos 20 anos de idade. Atualmente aumentou consideravelmente a taxa de sobrevivência, chegando aos 70 anos. O acompanhamento periodicamente aos profissionais da saúde é essencial para continuidade do tratamento. É necessário utilizar uma rotina para adulto com Síndrome de Down, sempre terão que estar sendo acompanhados pela equipe multidisciplinar, para obter uma melhor qualidade de vida. Na APAE e no Projeto SIM os portadores desta síndrome são inseridos em programas de estimulação precoce, atendimento clínico e pedagógico. Oficina ocupacional, como por exemplo, o artesanato e a terapia ocupacional. Oficina cultural, por exemplo, a dança e a fanfarra. Além de prestação de serviços e apoio à família. A família também é um elo importante no tratamento, pois são eles que irão dar continuidade ao tratamento em casa. Eles que vão continuar estimulando seu filho de acordo com o tratamento utilizado pela equipe multidisciplinar. A família irá interagir junto com os profissionais da saúde, para obter um melhor tratamento à criança com a Síndrome de Down.

Portanto, levando em conta as demais conclusões adquiridas por meio de pesquisas e dados concretos, dos quais muitos foram retirados da pesquisa de campo, podemos afirmar: Mesmo atualmente, com leis tão rígidas que estipulam preços a serem pagos por aqueles que não a cumprirem, a maioria das empresas

em sua totalidade e o Recursos Humanos responsáveis por elas, acabam optando pela contratação de deficientes auditivos ou com a perda de membros superiores, de forma que não interfira nos serviços prestados pelo trabalhador. Ou seja, mesmo na atualidade existe um enorme estigma à cerca dos portadores da Síndrome de Down, que afirmam que suas capacidades cognitivas e mentais são inferiores e prejudiciais às empresas que tomam a iniciativa de contratá-los. Deste modo, muitos são privados de obterem um primeiro emprego, manter-se ou subir de vida, ocasionando a dependência de tutores ou responsáveis que o mantenham e o sustentem.

Assim, somos amplamente capazes de reafirmar a nossa tese: este tema é de extrema importância para romper com estigmas e opiniões fornecidas por meio do senso comum (sem pesquisas concretas e dados estatísticos e científicos), de forma que espalhem informações que elevem e possam expandir a mentalidade de cada indivíduo, mormente aos Recursos Humanos de forma que possamos alastrar o conhecimento e compaixão, tornando possível e comum mesmo que aos poucos o ingressar destes portadores, elevando os projetos e treinamentos para que o mesmos continuem na empresa e cresçam com ela, e proporcionando a cada colaborador a experiência e a certeza de que estes portadores possuem habilidades indescritíveis, enormes capacidades de superar obstáculos e que eles são capazes de nos proporcionar sentimentos puros e alegrias infindáveis. Eles são importantes!

## 17. CRONOGRAMA

	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Formação de grupos e escolha do tema		x	x									
Tema e delimitação do tema		x										
Introdução			x	x								
Justificativa			x	x	x							
Hipótese			x	x	x							
Objetivos			x	x								
Problemática			x	x	x							
Agradecimentos, Epígrafe Resumo e Abstract							x	x				
Introdução								x	x			
Justificativa							x	x	x			
Tema							x					
Problemática							x	x	x			
Hipótese							x	x	x			
Objetivos							x	x	x			
Metodologia							x	x	x			
Delimitação do tema							x					
Conceito								x	x			
O tema no século atual									x	x		
Tipos de deficiência									x	x		
Diferentes gerações									x	x		
O tema no mercado de trabalho									x	x		
Curiosidades							x					
O tema no foco									x	x		
Cronograma									x	x		
Considerações finais										x	x	

## 18. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

COSTA, Leonardo Trevisan; DUARTE, Edison; GORLA, José Irineu (org.). Síndrome de Down: Crescimento, maturação e atividade física. 1. ed. atual. [S. l.]: Phorte Editora, 2017.

BANOV, Márcia Regina. Recrutamento, seleção e competências. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

RABELO, Paulo. A pessoa com deficiência e o trabalho. 1. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

RIBEIRO, Antonio de Lima. Gestão de Pessoas. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

Fundação Síndrome de Down. Campinas - SP. Disponível em: <https://www.fsdown.org.br/>. Acesso em: 16 ago. 2021.

MOVIMENTO Down: SÁ, Carla. Pessoas com Síndrome de down fazem sucesso no mercado de trabalho. Rio de Janeiro: Jornal Gazeta, 22 set. 2014. Disponível em: <http://www.movimentodown.org.br/2014/09/pessoas-com-sindrome-de-fazem-sucesso-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 21 set. 2021.

TALENTO incluir: O papel do RH na inclusão de pessoas com deficiência: São Paulo, 5 out. 2019. Disponível em: <https://talentoincluir.com.br/emprego/o-papel-do-rh-na-inclusao-de-profissionais-com-deficiencia/>. Acesso em: 21 set. 2021.

PCD.COM: Lei de cotas. Disponível em: [https://www.deficienteonline.com.br/lei-8213-91-lei-de-cotas-para-deficientes-e-pessoas-com-deficiencia\\_77.html](https://www.deficienteonline.com.br/lei-8213-91-lei-de-cotas-para-deficientes-e-pessoas-com-deficiencia_77.html).

Acesso em: 22 set. 2021.

RODRIGUEZ, Fernanda Travassos. Inclusão escolar - A criança com a Síndrome de Down, pais e a escola. Disponível em: [http://www.portalsindromededown.com/inclusao\\_home.php](http://www.portalsindromededown.com/inclusao_home.php). Acesso em: 09 de Setembro, 2021.

FÁVERO, Osmar, Win,z , Ireland.Timothy, Barreiro. Débora. Tornar a educação Inclusiva - Brasília. UNESCO, 2009.

PASTORE, José Eduardo Gibello. *A inclusão das pesssoas portadoras de síndrome de down no mercado de trabalho por meio do trabalho associativo*. Mestrado em Direito do Trabalho PUC/SP, 2004.

Associação para o Desenvolvimento Integral do Down - ADID. Disponível em: <<http://www.adid.org.br>>. Acesso em: 09 Setembro de 2021.

O Portal do Psicólogo. A presença não mais invisível da Síndrome de Down. Disponível em: <<http://www.portaldopsicologo.com.br>>. Acesso em: 15 de Outubro de 2021

