

CENTRO DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
Etec TRAJANO CAMARGO
Administração

Maria Clara dos Santos
Maria Eduarda Rosa de Almeida

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN NO
MERCADO DE TRABALHO**

Limeira – SP

2023

Maria Clara dos Santos
Maria Eduarda Rosa de Almeida

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN NO
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Escola Técnica Trajano Camargo de Limeira, orientado pelo Prof. Ricardo Scavariello Franciscato, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Administração.

Limeira – SP

2023

Dedicamos esse trabalho as instituições, familiares e organizações que atuam em prol da inclusão, mas principalmente para as pessoas com deficiência que almejam conquistar seu espaço na sociedade.

AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento desse Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) só foi possível graças ao suporte e colaboração das seguintes pessoas:

Aos nossos pais, irmãos e família, por sempre nos incentivarem a seguir em frente e não desistir, oferecendo apoio com o que fosse necessário.

Aos nossos professores do curso técnico em administração, em especial Patrícia Pascon Souto Tancredo e Ricardo Scavariello Franciscato, por nos orientar e auxiliar durante o desenvolvimento deste trabalho.

As instituições que nos receberam de porta abertas para que pudéssemos aprender e reconhecer a importância da inclusão na sociedade.

E por fim, a todas as pessoas que de alguma forma, direta ou indiretamente, contribuíram para que esse trabalho fosse realizado com êxito.

“A inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com as igualdades”.

Paulo Freire

RESUMO

Este estudo objetiva compreender a atual situação da inclusão de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho na região de Limeira-SP, bem como analisar a eficácia da legislação brasileira perante esse cenário. Para tanto, realizou-se pesquisas bibliográficas e qualitativas visando apresentar a realidade dessa inclusão e as dificuldades encontradas nesse percurso para os empresários, famílias e principalmente para a pessoa em si. Além disso, promover maior conscientização da sociedade como um todo, em especial dos gestores, sobre a importância e os benefícios gerados por essa prática. A partir das informações obtidas, constata-se que apesar dos atuais meios e esforços para que esse feito seja realizado, muitas organizações não se conscientizam sobre seu papel nesse contexto, sendo necessário a procura por um novo olhar perante a contratação e aceitação.

Palavras-chave: síndrome de Down; inclusão; conscientização; mercado de trabalho.

ABSTRACT

This study aims to understand the current situation of the inclusion of people with Down syndrome in job market in Limeira-SP region, as well as analyze the effectiveness of Brazilian legislation in this scenario. Therefore, bibliographical and qualitative research was realized to present the reality of this inclusion and the difficulties encountered along this path for businesspeople, families and especially for the person themselves. Furthermore, promote greater awareness society as a whole, especially managers, about the importance and benefits generated by this practice. From the information obtained, it appears that despite the current means and efforts to be realized, many organizations are not aware of their role in this context, making it necessary to look for a new perspective when it comes to hiring and acceptance.

Keywords: Down syndrome; inclusion; awareness; job market.

SUMÁRIO

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO..... | 9 |
| 1.1 | Metodologia..... | 10 |
| 2 | REFERENCIAL TEÓRICO..... | 11 |
| 2.1 | A síndrome de Down | 11 |
| 2.2 | A Legislação..... | 12 |
| 2.3 | A importância da inclusão..... | 12 |
| 2.4 | O papel do gestor | 13 |
| 2.5 | Impacto da família..... | 14 |
| 2.6 | Benefícios da inclusão..... | 15 |
| 3 | DESENVOLVIMENTO | 16 |
| 3.1 | A inclusão através das instituições | 16 |
| 3.1.1 | As práticas desenvolvidas pela APAE | 16 |
| 3.1.2 | As práticas desenvolvidas pela AEL | 19 |
| 4 | CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 21 |
| | REFERÊNCIAS..... | 22 |

1 INTRODUÇÃO

Segundo a Instituição Movimento Down (s.d.), *“A entrada no mercado de trabalho é um passo importante para que os jovens possam fazer a transição entre o mundo da infância e o mundo adulto”*. Contudo, nem sempre esse ingresso ocorre com facilidade, principalmente para pessoas com deficiência, sejam elas intelectuais ou físicas, como a Síndrome de Down.

É estimado que no Brasil a Síndrome de Down ocorra em 1 a cada 700 nascimentos, totalizando em torno de 300 mil pessoas com a deficiência (BRASIL, Senado Federal, 2021).

A síndrome de Down é uma deficiência intelectual qualificada como condição genética e ocorre quando há a presença de um cromossomo extra no par 21 de um indivíduo. As pessoas com síndrome de Down têm 47 cromossomos em suas células, enquanto a maior parte da população tem 46 (SOUSA, 2017).

A partir de pesquisas realizadas pela Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Limeira (APAE, s.d.), a Síndrome de Down tem como características a hipotonia global e as dismorfias, como baixa implantação das orelhas, cabelos lisos, baixa estatura e tendência a obesidade.

As pessoas que possuem essa síndrome passam por várias dificuldades durante a integração no mercado de trabalho. Esse fator é consequência de preconceitos, falta de apoio e superproteção familiar (MARINI, 2022).

No entanto, é definido por lei que pessoas com deficiências têm direitos iguais de estarem inseridas nas empresas, como o artigo 93 da lei nº 8213 de 1991 (Lei de Cotas) *“A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência”*, e o artigo 14 da lei nº 13146 de 2015:

“O processo de habilitação e de reabilitação é um direito da pessoa com deficiência. Parágrafo único. O processo de habilitação e de reabilitação tem por objetivo o desenvolvimento de potencialidades, talentos, habilidades e aptidões físicas, cognitivas, sensoriais, psicossociais, atitudinais, profissionais e artísticas que contribuam para a conquista da autonomia da pessoa com deficiência e de sua participação social em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas”, que garantem sua inserção no mercado de trabalho.”

O trabalho visará analisar a atual situação dos meios de integrar pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho, buscando informar e conscientizar a

sociedade sobre a importância dessa prática, tendo como área de atuação a cidade de Limeira-SP e região.

1.1 Metodologia

O desenvolvimento desse trabalho será feito inicialmente por meio de pesquisas bibliográficas, que de acordo com Fonseca (2002, p. 32) “*corresponde ao levantamento de referências teórica já analisadas e publicadas por meios escritos e eletrônicos*”, com intuito de conhecer mais sobre a síndrome de Down e como o processo de inclusão ocorre na teoria.

Posteriormente, serão feitas entrevistas em instituições e empresas que abordam a inclusão, complementando a metodologia com uma pesquisa qualitativa, que segundo Vieira e Zouain (2005) “*é uma pesquisa que atribui importância fundamental aos depoimentos, discursos e seus significados, prezando pela descrição detalhada dos elementos*”, assim entendendo como a prática ocorre.

Tabela 1 - Cronograma das atividades

| Atividades | FEV | MAR | ABR | MAI | JUN | JUL | AGO | SET | OUT | NOV |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Definição do tema | X | | | | | | | | | |
| Elaboração do plano de pesquisa | | X | | | | | | | | |
| Visita técnica | | | X | X | X | X | | | | |
| Entrevista | | | | X | X | X | | | | |
| Finalização do TCC | | | | | | | X | X | X | |
| Apresentação na feira | | | | | | | | | X | |
| Apresentação na banca | | | | | | | | | | X |

Fonte: Os autores (2023).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A síndrome de Down

A Síndrome de Down foi descrita em 1866, por John Langdon Down, o qual a relacionou de forma inadequada com aspectos étnicos, denominando-a de *idiotia mongoloide* (MOREIRA, EL-HANI & GUSMÃO, 2000). Contudo, somente a partir de 1965, o termo *Síndrome de Down* foi reconhecido pela Organização Mundial da Saúde (SILVA & DESSEN, 2002). Essa síndrome é uma alteração cromossômica produzida pela presença de um cromossomo a mais, o par 21. Ela pode ser identificada através de diagnósticos obtidos em exames clínicos realizados no pré-natal (SANTOS, s.d.).

As características associadas à pessoa com a Síndrome de Down são: olhos amendoados, maior propensão ao desenvolvimento de algumas doenças e hipotonia muscular, fazendo com que haja desequilíbrio na força dos músculos da boca e da face, o que pode prejudicar a coordenação dos movimentos e a articulação dos fonemas (RANGEL & RIBAS, 2011). Além disso, são menores em tamanho e seu desenvolvimento físico, mental e intelectual, em alguns casos, podem ser vagarosos (BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE, 2020).

Um impasse que pode ocorrer para algumas pessoas com Síndrome de Down é o desenvolvimento do processo de comunicação, como o atraso na fala e compreensão da linguagem. A criança com a síndrome pode não responder prontamente a qualquer incentivo verbal e não verbal. Na prática, em questão de comunicação ou momento comunicativo com outra pessoa, aqueles que dispõem da Síndrome de Down, podem apresentar dificuldade em manter uma conversa com o interlocutor, devido à dificuldade de compreensão dos turnos de fala e preenchimento do diálogo com novas informações (RANGEL & RIBAS, 2011).

Segundo o Movimento Down (s.d.), não existem graus para essa síndrome, o desenvolvimento está relacionado ao estímulo e incentivo que recebem desde os primeiros anos de vida. Ademais, a intensidade de cada um desses aspectos varia imensamente de pessoa para pessoa e não há relação entre as características físicas e um maior ou menor comprometimento intelectual.

2.2 A Legislação

Atualmente, existem leis que, de certa forma, garantem com que pessoas com deficiência, independente da qual seja a conformidade, possuam acesso aos direitos trabalhistas.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), de nº 13.146 e instituída em 6 de julho de 2015, é 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:

“Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.”

2.3 A importância da inclusão

A inclusão social é uma prática que repousa em princípios até então considerados incomuns, como: a aceitação das diferenças individuais, a valorização de cada pessoa, a convivência dentro da diversidade humana e a aprendizagem através da cooperação (SASSAKI, 1999, p. 42).

Apenas recentemente a inserção de pessoas com deficiência começou a ser aprovada, sendo tal ação possível, principalmente, devido à criação da Lei de nº 8213/1991 e de nº 13146/2015, além do Decreto de nº 6949/2009, que corresponde a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência:

“Artigo 27 Trabalho e emprego 1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação(...)”

Mas, apesar de tais progressos, pessoas com deficiência, como a Síndrome de Down, continuam sendo consideradas incapazes de atuarem no mercado de trabalho (LEITE, P. V.; LORENTZ, C. N. 2012). Mesmo com as leis que de certa forma garantem sua empregabilidade não há certeza de que haja a igualdade em oportunidades, pois o reconhecimento do colaborador dá-se pela sua utilidade, desempenho, rendimento e valor comercial (PAGÈS, M. et. Al., 2006).

De acordo com Weber (1983), pode-se supor que as autoridades das organizações acabam por considerar o desempenho daqueles que possuem a síndrome inferior ao dos demais, devido a certas “limitações” que eles possuem, o que é preconceituoso, pois quando recebem apoio e acesso à recursos técnicos e acessíveis são capazes de realizar a tarefa com facilidade, produtividade e qualidade (SCHWARZ & HABER, 2009).

Além disso, para que haja a inclusão, é necessário contratar a pessoa com Síndrome de Down por sua qualificação, em condição de igualdade com os outros colaboradores, caso isso não ocorra, ela ficará na empresa apenas por pena (PIRES, BONFIM & BIANCHI, 2007). Portanto, a organização deve buscar pelo profissional, não a “deficiência”. Além disso, ela tem de evitar a associação da deficiência com determinadas atividades, já que nessa situação ocorre a limitação das potencialidades que podem ser desenvolvidas por cada indivíduo (SCHWARZ & HABER, 2009).

2.4 O papel do gestor

Segundo Schwarz e Haber (2009), o papel do gestor é fundamental na inclusão da pessoa com a deficiência. Dessa maneira, é importante que ele tenha ciência dos atos, direitos e condições do colaborador que está sendo inserido na empresa. Ele deve entender que tal condição não tem influência nas competências do indivíduo, caso o gestor possua esse pensamento significa que a empresa não está preparada para receber tais profissionais, pois é uma ideia equivocada e preconceituosa.

Segundo Ribas (2004),

“Muitos empresários ainda não têm plena consciência da sua responsabilidade social e, infelizmente, a contratação acontece muitas vezes só para cumprir a lei, sem real empenho e comprometimento com a empregabilidade. O fato é que nas empresas ainda são poucos os profissionais que conhecem as limitações de cada indivíduo, independentemente do tipo de deficiência.”

Outra de suas funções é respeitar as habilidades e características daqueles

que desejam ingressar no mercado de trabalho, proporcionando atividades compatíveis a suas potencialidades. Além disso, o gestor deve exigir de todos os colaboradores as mesmas responsabilidades, alertando e proibindo qualquer tipo de discriminação e práticas abusivas, seguindo as normas internas referentes ao tratamento com respeito ao próximo (SCHWARZ & HARBER, 2009).

No mercado de trabalho, a inclusão se inicia a partir de treinamentos e atividades que contribuam para o desenvolvimento de habilidades e comportamentos que promovam a eliminação de barreiras sociais e do preconceito entre todos os colaboradores (NOHARA, 2009).

Dessa forma, o profissional com deficiência que receber tratamentos adequados poderá ser mais responsável e produtivo (SCWHARZ & HABER, 2009), além de possibilitar um maior desenvolvimento de sua identidade adulta, assim como realização pessoal e construção de relações sociais (SASSAKI, 1999).

2.5 Impacto da família

Outro fator, além da falta de inclusão, que dificulta a entrada de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho, é a falta de apoio e confiança familiar (MARINI, 2022).

A família é a primeira instituição na qual o indivíduo é inserido no contexto de socialização. A prática de criação e educação realizada pelos pais influenciará no desenvolvimento individual do filho e, conseqüentemente, no seu comportamento em grupo (DESSEN & LEWIS, 1998). Além disso, os ambientes familiares superprotetores e patológicos podem influenciar no processo de desenvolvimento.

As famílias têm uma maior sobrecarga em níveis sociais, psicológicos, financeiros e nos cuidados com a criança (ALI et al., 1994).

Segundo Mussen (2001), quanto mais os pais estimularem e considerarem seus filhos como pessoas capazes e autores de suas aprendizagens, melhor será o desempenho e desenvolvimento deles, diferentemente dos pais que acreditam que os filhos com a síndrome são inativos, necessitam de cuidados especiais ou não tem capacidades de produzir nada sozinhos.

2.6 Benefícios da inclusão

Trabalhar é uma das melhores formas para atingir a realização pessoal, manifestar as necessidades e a obrigação de servir aos demais. Além disso, há a satisfação pessoal, criatividade e salário obtidos ou desenvolvidos no trabalho, que permitem cobrir gastos e necessidades, motivos que engrandecem a realidade humana (REMUS & BAGGIO, 2014).

A contratação de profissionais com deficiência também é importante para a economia brasileira, pois gera emprego e contribui para trazer dignidade e autoestima, já que, ao serem incluídos, eles recebem a oportunidade de se reabilitar social e psicologicamente (RANGEL, 2017).

Em um depoimento presente no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST), feito por L. C., é relatado que:

O mercado de trabalho traz desafios para todos, principalmente para nós, com Síndrome de Down. As empresas inclusivas fornecem benefícios muito mais amplos que os imaginados. Elas são essenciais para as pessoas com deficiência, abrindo portas que nos levam à independência, à autoconfiança, ao desenvolvimento e ao empoderamento. Também oferecem a oportunidade da diversidade para os outros funcionários e auxiliam na formação de uma sociedade onde todos participam e são efetivamente incluídos.

Ao trabalhar, as pessoas com Síndrome de Down podem potencializar sua qualidade de vida, desenvolvendo sua autonomia. O ambiente empresarial pode contribuir para a prática da colaboração do respeito e da liberdade. Esses benefícios também são observados por seus familiares, pois, segundo eles o ambiente de trabalho, por proporcionar maior independência, gera um aprendizado que não pode ser adquirido em outros locais (ASSIS, 2014).

As empresas também obtêm ganhos, visto que as pessoas com Síndrome de Down promovem reações positivas no ambiente empresarial, melhorando a saúde organizacional e desenvolvendo a paciência e tolerância dos colaboradores e líderes, auxiliando-os a melhor lidar com as adversidades (ASSIS, 2014).

3 DESENVOLVIMENTO

3.1 A inclusão através das instituições

Uma das maneiras de se abordar a inclusão ocorre através de instituições que dispõem de tais práticas. Visando esse fator, para melhor obtenção de repertório, foi decidido realizar entrevistas em instituições para compreender qual é seu papel e como essas atividades são realizadas na prática.

3.1.1 As práticas desenvolvidas pela APAE

A Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Limeira (APAE) é uma instituição que atende pessoas que apresentam algum tipo deficiência, prestando assistência especializada, sessões terapêuticas, capacitação profissionalizante, dentre outras formas de contribuição para a inclusão social (APAE, s.d.).

Em entrevistas realizadas no local com a coordenadora do Centro Profissionalizante e de Convivência, com o objetivo de se obter maiores informações sobre o ingresso de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho, foi ressaltado pela coordenadora que seu processo de inclusão se dá por meio de parcerias com as empresas, sendo seu papel preparar e apoiar seus usuários, que é como são chamadas as pessoas que frequentam a instituição:

“[...] não são alunos porque não é escola, aqui é um centro profissionalizante que ele tá dentro da política de assistência social então a gente considera que eles são usuários do serviço de assistência social, do serviço de convivência e fortalecimento de vínculos, que é o que a gente faz, por isso a gente usa usuário [...]”

Dessa forma, a empresa parceira entra em contato com a instituição e descreve a vaga disponível e quais os requisitos necessários, tendo em vista que apenas exigir o grau de escolaridade, segundo a entrevistada, pode acabar prejudicando esse processo, pois muitos possuem um grau inferior devido à falta de inclusão e preparo já presente no ensino. Assim, os usuários são informados sobre a oportunidade:

“[...] a gente expõe para os usuários e quem tem interesse na vaga se manifesta, fazemos uma seleção dentre os interessados para saber quais deles atendem aos requisitos da função e encaminha os currículos para o RH e eles agendam a entrevista. Eles vão passar por um processo de entrevista, como pessoas que não tem deficiência, só que são entrevistas já mais adaptadas [...]”

Após a contratação, a pessoa passa por um processo de integração como qualquer outro colaborador, cumprindo as regras estabelecidas pela empresa. No entanto, é disponibilizado toda a assistência que seja necessária:

“Depois ele começa a trabalhar e como qualquer outro colaborador da empresa ele vai cumprir a carga horária, vai ter algumas empresas é, selecionam pessoas que podem ser o apoio né, a gente busca apoio mesmo que a gente não tenha deficiência, quando está numa empresa nova você não sabe nada da empresa ainda.”

Além disso, a coordenadora afirma que a pessoa com a síndrome de Down, mais do que para cumprir um protocolo, está na empresa para contribuir com a produção, por conseguinte, espera-se que essa pessoa também obtenha resultados para a organização:

“As empresas elas geralmente esperam resultados como ela espera de qualquer outro colaborador, então a pessoa com deficiência não está lá só pra cumprir um protocolo ou pra cumprir a lei, ela tá lá realmente pra contribuir [...]”

O medo dos pais ou da família como um todo pode ser um dos fatores que dificulta o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, pois as dificuldades, os medos, são reais. Segundo a entrevistada, poucos casos vivenciados pela instituição foram graves, mas essa possibilidade não pode ser excluída, situações que podem ser vivenciadas não apenas por pessoas com síndrome de Down, com alguma deficiência, apesar disso, elas são mais suscetíveis a passarem por tais cenários:

“ [...] a mãe de uma pessoa com deficiência a depender de como ela é ela também vai passar por esses medos, porque sabe que mesmo adulto, essa pessoa vai precisar de mais apoio então traz muita insegurança para as famílias, a pessoa quer trabalhar mas a mãe não quer deixar porquê de verdade quando você está lá no meio da empresa você enfrenta preconceito você enfrenta as vezes pressão, qualquer pessoa enfrenta pressão, qualquer pessoa pode enfrentar preconceito dos mais diversos, por ser mulher por exemplo, tudo aquilo que a gente vê na literatura é real.”

No entanto, ela também ressalta que seu trabalho é aconselhar os familiares de que é importante que a família promova incentivo para obterem um maior desenvolvimento e independência: *“Não, deixa ele, deixa ele ir, deixa ele experimentar, deixa ele vir, assim ele vai aprender”*.

Esse incentivo decorre do fato de que a contratação de pessoas com síndrome de Down pode trazer muitos benefícios para a pessoa com a síndrome, para as pessoas ao seu redor e até mesmo para a economia. Ainda por meio da entrevista com a coordenadora do Centro Profissionalizante e de Convivência da APAE, ela diz que além de ganharem uma maior autonomia, eles podem até mesmo contribuir com o comércio local:

“Os usuários eles ganham muito mesmo em autonomia, eles ganham em autoestima, é... eles participam economicamente... então isso gera, isso também ajuda na economia local, por exemplo né, do município ele tem um

salário ele vai gastar ele vai consumir, ele vai se tornando um consumidor, isso também ajuda a crescer a economia.”

Ela também abordou que essa maior autonomia da pessoa pode ter grande influência no ambiente familiar, sendo que algumas delas são até mesmo provedoras da casa, fazendo com que a família os enxergue de outra forma. A coordenadora nos relatou uma situação vivenciada por um dos usuários:

“[...] antes essa mãe que olhava para o seu filho “Poxa, meu filhinho, coitadinho ele precisa tanto de mim” hoje se vê sendo cuidada por ele e transforma o olhar dessa mãe para esse filho, principalmente no que diz respeito ao potencial “Nossa, o meu filho que eu achava que... hoje ele que conduz isso tudo aqui né, olha só que lindo que é” [...]”

Em relação ao ambiente de trabalho e as relações profissionais, a coordenadora diz que ainda há um grande caminho a percorrer, pois se não existisse uma lei, muitas empresas não incluiriam pessoas com deficiência. No entanto, ela também exemplifica um caso em que a empresa contratou a mais da porcentagem de cotas para deficientes, apontando a importância da inclusão:

“[...] a profissional do RH fala hoje para a gente que ela tem profissionais acima da cota. Ela cumpriu a cota e tem muito mais, porque entendeu que até pra determinadas funções é muito mais fácil lidar com as pessoas com deficiência, eles executam muito bem. Então poxa, isso é o que a gente queria que todas as empresas, né, nesse nível que chegasse.”

Ademais, a entrevistada ressalta que muitas organizações contratam pessoas com síndrome de Down apenas para “deixar evidente a contratação”, tendo em vista que as pessoas com esse diagnóstico possuem traços característicos visíveis:

“[...] a síndrome de Down ela tem características físicas que evidenciam né, que a pessoa tem síndrome de Down, e isso é bom para a empresa porque as vezes ela quer que seja visível que ela faz a inclusão [...]”

Para o ambiente empresarial, ela afirma que o gestor é fundamental nas relações profissionais, pois a pessoa com síndrome de Down pode ter limitações para realizar muitas atividades da organização, porém, assim como qualquer outro colaborador, ela terá facilidade e destaque em outras funções, sendo o papel do gestor estar atento a tal situação e procurar promover o crescimento dentro da área cuja a pessoa se sentiria mais confiante, confortável e apta, como seria feito com qualquer outro profissional:

“O gestor que a gente considera um gestor com um olhar inclusivo, é aquele gestor que vai olhar para essa limitação e entender que para algumas coisas vão ter que flexibilizar porque ele realmente não vai dar conta, em contrapartida outras coisas ele vai desenvolver muito bem [...]”

A coordenadora reforça ainda que existe um grande caminho a trilhar, visto que a inclusão é extremamente necessária e que ainda se necessita de um grande apoio, compreensão e interpretação por parte da sociedade:

“Então assim, tem muita coisa pra gente percorrer, caminhar, eu olhava pra inclusão de uma maneira quando eu comecei, eu era super defensora da inclusão, hoje eu penso nela como extremamente necessária, mas eu tenho um outro olhar sobre ela, ainda de quanto precisa-se se apoio.”

3.1.2 As práticas desenvolvidas pela AEL

A AEL (Amigos dos Especiais de Limeira) possui 12 anos de existência, trabalhando na área social, profissional, cultural e de lazer das pessoas com deficiência, sendo uma organização que se mantêm por meio dos recursos próprios. Atualmente eles possuem 34 usuários, desde crianças até jovens, e diversos casos em que houve encaminhamento para o mercado de trabalho.

A assistente social ressaltou que dentro da instituição eles possuem um plano de trabalho no qual tem como objetivo garantir os direitos da pessoa com deficiência, bem como a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Além disso, ela disse que independentemente de ter ou não deficiência o trabalho é muito importante para o crescimento e realização pessoal: *“Não é porque ela tem deficiência, que a pessoa não pode estar no mercado de trabalho, o trabalho enobrece a alma, ele dignifica o ser humano, ele dá condições e oportunidades, de escolha, autonomia”*.

Ademais, a entrevistada abordou que a os pais e familiares tem maneiras diferentes de lidar com a inclusão no mercado de trabalho pois muitas empresas exigem um certo nível de escolaridade e muitas famílias infelizmente não tem acesso a isso ou muitas escolas não estão preparadas para receber os deficientes:

“[...] é a mesma coisa com a educação, favorecendo a inclusão, mas a gente sabe que infelizmente no dia a dia muitas escolas não estão preparadas, então assim, uma coisa vai puxando a outra porque as vezes a empresa exige uma escolaridade, mas certas pessoas não têm acesso por isso que as vezes muitas das famílias acabam desistindo.”

No entanto, ela também citou que já houve muita melhoria em comparação a anos anteriores, visto que as pessoas desconheciam as deficiências ou escondiam muitas vezes por falta de informação:

“[...] mas melhorou muita coisa, anos atrás, uns 50 anos por exemplo, os deficientes eram escondidos, as famílias nem sabiam que existiam deficientes, mas eles estão ai né, provando que são capazes [...]”

A assistente social reforçou o objetivo da Lei de Cotas e exemplificou benefícios gerados com a inclusão:

“A Lei de Cotas vem garantir que a empresa cumpra com a legislação, se ela não cumpre ela paga multa, simplesmente assim, em relação é um ganho

mesmo, um ganho social, humano porque conviver com a pessoa com deficiência você aprende muito, a forma que eles tratam e veem o mundo, hoje as pessoas são muito doentes, mesmo dentro do trabalho, como a depressão e a ansiedade e quando você convive com essas pessoas eu acredito que é um mundo novo, você aprende a todo momento com eles [...]

A entrevistada disse que a pessoa com a deficiência tem muita capacidade de realizar as tarefas na empresa assim como qualquer outra pessoa, no entanto, é importante não “robotizá-las”, pois o principal objetivo é a socialização e fazer com que essas pessoas se sintam realizadas e capazes. Ela nos relatou uma situação vivenciada na instituição:

“A gente tem um caso de uma menina que foi trabalhar na produção de uma empresa, ela era muito focada e fazia o trabalho dela, chegava no fim do mês ela entregava tudo ou mais do que ela precisaria entregar então ali causou algumas situações nos outros “como a pessoa com síndrome de Down consegue e a gente não?” e foram ver que ela não parava para conversar, era focada e se destacou, depois a empresa viu que contratar uma pessoa com deficiência não é um “bicho de sete cabeças”.”

A entrevistada finalizou dizendo que houve uma grande evolução em relação aos aspectos relacionados a deficiência, bem como conhecimento, diagnósticos e a questão das leis voltadas a essas pessoas:

“Eu acho que a internet/tecnologia tem muitas coisas ruins, mas também tem muitas coisas boas e isso é bom, então eu acho que buscar entender o outro e sua condição, se permitir, as mães da associação mesmo falava que antigamente não tinham informações [...]

Além disso, ela também ressaltou que a inclusão é um assunto de grande relevância para a sociedade, visto que é importante ter uma mente aberta para construir um mundo melhor:

“[...] que bom que a escola de vocês traz essa dinâmica e assunto a ser discutido, pois isso tem grande relevância para a sociedade, é importante que vocês jovens tenham interesse para vocês fazerem até melhor do que a gente está fazendo, então isso é inovador né, ter essa mente aberta para construir um mundo melhor.”

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da apresentação dos direitos presentes na Legislação Brasileira e dos benefícios gerados para os indivíduos, organizações e sociedade, espera-se que a partir desse trabalho haja uma maior conscientização da população sobre a importância da inclusão de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho, almejando a mudança na visão dos meios utilizados na contratação e integração nas empresas.

REFERÊNCIAS

ALI, M. R. et. al. **Parents of mentally retarded children: Personality characteristics and psychological problems.** **Social Behavior and Personality**, 22, 41-52, 1994.

APAE LIMEIRA. **Sobre a organização.** Disponível em <<https://www.apaelimeira.org.br/estrutura/>> Acesso em: 4 de setembro de 2023.

ASSIS, V. et. al. **O valor que os colaboradores com síndrome de Down podem agregar às organizações.** McKinsey&Company, p. 15, 2014. Disponível em <https://alana.org.br/wp-content/uploads/2017/04/Paper_Sindrome_Down.pdf> Acesso em: 23 de abril de 2022.

BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE. **21/3: Dia Mundial da Síndrome de Down.** Brasília: Ed. Ministério da Saúde, 2020. Disponível em <<https://bvsm.sau.gov.br/21-3-dia-mundial-da-sindrome-de-down/>> Acesso em: 22 de maio de 2023.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência** (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> Acesso em: 11 de agosto de 2022.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência** (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> Acesso em: 11 de agosto de 2022.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm#:~:text=Art.%201%20A%20Previdencia%20Social,daqueles%20de%20quem%20dependiam%20economicamente> Acesso em: 11 de agosto de 2022.

BRASIL. Senado Federal. **Brasil tem 300 mil pessoas com a Síndrome de Down.** 19 de março de 2021. Disponível em <<https://www12.senado.leg.br/institucional/sis/noticias-comum/brasil-tem-270-mil-pessoas-com-a-sindrome-de-down>> Acesso em: 23 de março de 2023.

DESSEN, M. A.; LEWIS, C. **Como estudar a “família” e o “pai”?** Paidéia. Ribeirão Preto, v.8, n.14-15, p. 105-121, 1998. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/paideia/a/tzHzx4zwQsqfcFcJwg7SQjv/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 17 de agosto de 2022.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FUNDAÇÃO SÍNDROME DE DOWN. **Construção de Identidade.** Disponível em <<https://www.fsdn.org.br/sobre-a-sindrome-de-down/construcao-da-identidade/>> Acesso em: 12 de agosto de 2022.

FUNDAÇÃO SÍNDROME DE DOWN. **Mitos e realidades**. Disponível em <<https://www.fsdown.org.br/sobre-a-sindrome-de-down/mitos-e-realidades/>> Acesso em: 12 de agosto de 2022.

FUNDAÇÃO SÍNDROME DE DOWN. **Síndrome de Down**. Disponível em <<https://www.fsdown.org.br/sobre-a-sindrome-de-down/>> Acesso em: 12 de agosto de 2022.

LEITE, P. V.; LORENTZ, C. N. **Inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho**. *Inclusão Social*, [S. l.], v. 5, n. 1, 2012. Disponível em <<https://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1672>> Acesso em: 11 de agosto de 2022.

MARINI, A. P. **Entrevista I**. [jun. 2023] Entrevistadoras: Maria Clara dos Santos e Maria Eduarda Rosa de Almeida. APAE, Limeira, 2023.

MARINI, A. P. **Inclusão de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho**. APAE Limeira, entrevista, 13 de maio de 2022.

MOREIRA, L. M. A.; EL-HANI, C. N.; GUSMÃO, F. A. F. **A síndrome de Down e sua patogênese: considerações sobre o determinismo genético**. *Rev. bras. psiquiatr.* 22(2), p. 96-97, jun. 2000. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/rbp/a/XTSyqsLMHs56f4LmdznG4Vk/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 17 de agosto de 2022.

MOSCIARO, G. B. **Entrevista II**. [set. 2023] Entrevistadora: Maria Clara dos Santos. AEL, Limeira, 2023.

MOVIMENTO DOWN, **Inclusão no mercado de trabalho**. Disponível em <<http://www.movimentodown.org.br/trabalho/inclusao-no-mercado-de-trabalho/>> Acesso em: 23 de abril de 2022.

MOVIMENTO DOWN. **Características**. Disponível em <<http://www.movimentodown.org.br/sindrome-de-down/caracteristicas/>> Acesso em: 17 de agosto de 2022.

MOVIMENTO DOWN. **Relacionados ao trabalho**. 20 de junho de 2013. Disponível em: <<http://www.movimentodown.org.br/2013/06/relacionados-ao-trabalho/>> Acesso em: 11 de agosto de 2022.

MUSSEN, P. H. **Desenvolvimento e Personalidade da Criança**. São Paulo: Harbra, 2001.

NOHARA, J.J. et. al. **A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências**. CARVALHO-FREITAS, MN; MARQUES; AL (Org.). *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*, v. 2, p. 71-88, 2009. Disponível em <<http://sistema.semead.com.br/18semead/resultado/trabalhosPDF/1136.pdf>> Acesso em: 17 de agosto de 2022.

PAGÈS, M. et. al. **O poder das organizações**. Tradução: Maria Cecília Pereira e Sonia Simas Favatti. São Paulo: Atlas, 2006

PIRES, A. B. M.; BONFIM, D.; BIANCHI, L. C. A. P. **Inclusão social da pessoa com Síndrome de Down: uma questão de profissionalização**. *Arq Cienc Saúde*, 2007, p. 206. Disponível em <https://repositorio-racs.famerp.br/racs_ol/vol-14-4/ID237.pdf> Acesso em: 12 de agosto de 2022.

RANGEL, D. I.; RIBAS, L. P. **Características da linguagem na síndrome de Down: implicações para a comunicação.** *Revista conhecimento online*, v. 2, p. 23-24, 2011. Disponível em <<https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistaconhecimentoonline/article/view/170/1680>> Acesso em: 17 de agosto de 2022.

RANGEL, W. R. **Pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho: um estudo de caso**, 2017, p. 26. Disponível em <http://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/1910/1/20172S_RANGELWellingtonRafael_OD0241.pdf> Acesso em: 17 de agosto de 2022.

REMUS, T. P.; BAGGIO, L. **Benefícios e dificuldades para a contratação de pessoas com Síndrome de Down**, 2014. Disponível em <<http://anteriores.aprepro.org.br/conbrepro/2014/anais/artigos/iniciacao%20cien/8.pdf>> Acesso em: 17 de agosto de 2022.

RIBAS, J. B. **Pessoas com deficiência e emprego formal: as dificuldades que as empresas têm encontrado para contratar**, 2004.

SANTOS, M. A. **Qualidade, Diversidade e Acessibilidade do Conhecimento Científico.** Paidéia. Ribeirão Preto, v.18, n.40, p. 217-220, ND. 2008.

SANTOS, Manoel Antônio dos. **Qualidade, Diversidade e Acessibilidade do Conhecimento Científico.** Paidéia. Ribeirão Preto, v.18, n.40, p. 217-220, ND. 2008. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/paideia/a/Hz8nNFHR7KtLtWXNKHJ5GSw/>> Acesso em: 23 de agosto de 2022.

SANTOS, V. S. dos. **Síndrome de Down.** Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/doencas/sindrome-de-down.htm>> Acesso em 10 de maio de 2023.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 1999. D. Disponível em: <http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/anexos/AnaisXIVENA/conteudo/html/sessoes/3032_sessoes_resumo.htm> Acesso em: 11 de agosto de 2022.

SCHWARZ, A.; HABER, J. **COTAS: Como Vencer os Desafios da Contratação de Pessoas com Deficiência.** São Paulo: i.Social, 2009, p. 157-168. Disponível em <<https://vidamaislivre.com.br/uploads/isocial/livro-cotas.pdf>> Acesso em: 17 de agosto de 2022.

SILVA, N. L. P.; DESSEN M. A. **Síndrome de Down: etiologia, caracterização e impacto na família.** *Interação em Psicologia*, 6(2), p. 167-170, 2002. Disponível em <<https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/3304/2648>> Acesso em: 17 de agosto de 2022.

SOUSA, Eliane Maria de. **Políticas Públicas e a Inclusão Social da Síndrome de Down.** *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento.* Edição 05. Ano 02, Vol. 01. pp 987-1050, julho de 2017. Disponível em <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/sindrome-de-down>> Acesso em: 23 de abril de 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Justiça do Trabalho estimula contratação de pessoas com Síndrome de Down**, 2022. Disponível em <<https://www.tst.jus.br/>>

/justi%C3%A7a-do-trabalho-estimula-contrata%C3%A7%C3%A3o-de-pessoas-com-s%C3%ADndrome-de-down> Acesso em: 17 de agosto de 2022.

VIEIRA, M. M. F. e ZOUAIN, D. M. **Pesquisa qualitativa em administração**: teoria e prática. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

WEBER, M. **Sociologia de la dominación**. In: WEBER, Max. *Economia y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica, 1983. p. 695-1117.