



**CENTRO PAULA SOUZA**  
**ETEC JOÃO ELIAS MARGUTTI**  
**ENSINO MÉDIO INTEGRADO AO TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS**

**DESAFIOS PARA A EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN**  
**CHALLENGES FOR THE EMPLOYABILITY OF PEOPLE WITH DOWN SYNDROME**

Anna Jhulia Cunha<sup>1</sup>

Cauã Henriqui Gonçalves<sup>2</sup>

Leandro Henrique de Jesus<sup>3</sup>

Luara Pilão da Silva<sup>4</sup>

Renata Canalli<sup>5</sup>

**RESUMO**

Este trabalho tem como tema os desafios para a empregabilidade de pessoas com Síndrome de Down, também conhecido como Trissomia21. O problema central é identificar quais são os desafios enfrentados por pessoas com Trissomia21 no mercado de trabalho. A escolha do tema se justifica na necessidade de identificar barreiras, propor soluções e garantir igualdade de oportunidades. O tema é importante porque trata da luta contra o preconceito. Muitas pessoas ainda enxergam a Trissomia21 como uma limitação absoluta, contribuindo para a falta de oportunidades. A falta de informação e acessibilidade também

---

<sup>1</sup> Aluna da 3ª série do curso Técnico em Recursos Humanos integrado ao ensino médio da ETEC João Elias Margutti. E-mail: [cunhaannajhulia@gmail.com](mailto:cunhaannajhulia@gmail.com)

<sup>2</sup> Aluno da 3ª série do curso Técnico em Recursos humanos integrado ao ensino médio da ETEC João Elias Margutti. E-mail: [cauahenriquigoncalvesgoncalves@gmail.com](mailto:cauahenriquigoncalvesgoncalves@gmail.com)

<sup>3</sup> Aluno da 3ª série do curso Técnico em Recursos humanos integrado ao ensino médio da ETEC João Elias Margutti. E-mail: [henriquedejesusleandro@gmail.com](mailto:henriquedejesusleandro@gmail.com)

<sup>4</sup> Aluna da 3ª série do curso Técnico em Recursos Humanos integrado ao ensino médio da ETEC João Elias Margutti. E-mail: [luarapilaodasilva@gmail.com](mailto:luarapilaodasilva@gmail.com)

<sup>5</sup> Aluna da 3ª série do curso Técnico em Recursos Humanos integrado ao ensino médio da ETEC João Elias Margutti. E-mail: [canalli2008@gmail.com](mailto:canalli2008@gmail.com)

cria barreiras, impedindo uma participação mais ativa na sociedade, mas quando há inclusão de verdade, todos saem ganhando. Por isso, é muito importante falar sobre esse assunto, mudar essa visão e incentivar políticas que garantam mais oportunidades e igualdade para todos. O objetivo geral é identificar os desafios enfrentados por pessoas com Trissomia21 no mercado de trabalho, tendo como metodologia a abordagem qualitativa do tipo explicativa, utilizando como procedimento a pesquisa bibliográfica e experimental. A pesquisa mostrou que a inclusão de pessoas com Síndrome de Down no ambiente profissional ainda enfrenta barreiras como o preconceito e a falta de informação. Apesar das leis e políticas públicas, muitas empresas ainda veem a contratação dessas pessoas como obrigação legal. Percebeu-se que o apoio familiar, a educação inclusiva e a qualificação profissional são fundamentais para o desenvolvimento da autonomia. A inclusão deve ser vista como um compromisso social e humano com a valorização das diferenças e o respeito à dignidade.

***Palavras-chave:*** Síndrome de Down, inclusão, mercado de trabalho, preconceito, desafios

## **ABSTRACT**

This paper focuses on the challenges facing the employability of people with Down syndrome. The central problem is identifying the challenges faced by people with Trisomy 21 in the job market. The choice of this topic is justified by the need to identify barriers, propose solutions, and ensure equal opportunities. The topic is important because it addresses the fight against prejudice. Many people still view Trisomy 21 as an absolute limitation, contributing to a lack of opportunities. Lack of information and accessibility also creates barriers, preventing more active participation in society, but when there is true inclusion, everyone wins. Therefore, it is crucial to discuss this issue, change this perspective, and encourage policies that ensure greater opportunities and equality for all. The overall objective is to identify the challenges faced by people with Trisomy 21 in the job market, using a qualitative explanatory approach as a methodology, using bibliographic and experimental research as a procedure. The research showed that the inclusion of people with Down syndrome in the professional environment still faces barriers such as prejudice and lack of information. Despite advances in laws and public policies, many companies still view hiring these individuals solely as a legal obligation. It has become clear that family support, inclusive education, and professional training are essential for the development of autonomy and employability. Inclusion must be seen as a social and human commitment to valuing differences and respecting dignity.

## **INTRODUÇÃO**

A inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho ainda enfrenta desafios consideráveis, evidenciando barreiras estruturais, sociais e culturais que dificultam sua plena empregabilidade. Embora exista uma crescente conscientização sobre a importância da diversidade nas empresas, muitos indivíduos com Trissomia21 ainda encontram dificuldades para ingressar e se manter no ambiente corporativo. O preconceito organizacional, a falta de políticas públicas eficazes e a desinformação sobre suas

capacidades acabam impactando negativamente essa inclusão, impedindo que esses profissionais tenham acesso a oportunidades justas e adequadas às suas habilidades.

Este estudo busca compreender quais são os principais desafios enfrentados por pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho, investigando como a cultura empresarial, as políticas de inclusão e a interação com colegas de equipe podem influenciar positivamente ou negativamente sua experiência profissional. A hipótese levantada aponta que os obstáculos à empregabilidade desse grupo estão relacionados ao preconceito organizacional e à ausência de políticas públicas eficientes. Além disso, a falta de compreensão entre funcionários sobre as limitações desses indivíduos pode gerar distanciamento e mal-entendidos, prejudicando o ambiente de trabalho e a cultura inclusiva da empresa.

O estudo sobre a inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho é essencial para identificar barreiras, propor soluções e garantir igualdade de oportunidades. Esse conhecimento permite que as empresas adotem medidas inclusivas, beneficiando tanto os profissionais com a síndrome quanto o ambiente corporativo. A falta de empregabilidade pode resultar em depressão e baixa autoestima, enquanto a inclusão promove avanços mentais e físicos, fortalecendo o profissional e a empresa.

No contexto laboral, a inclusão é fundamental para humanizar o ambiente de trabalho, melhorar as relações interpessoais e criar um espaço mais acolhedor e respeitoso. Equipes diversas estimulam a criatividade, resultando em soluções mais inovadoras e eficazes, além de contribuir para um ambiente ético e inclusivo, promovendo um mercado de trabalho mais justo e acessível.

Este tema é relevante socialmente, pois combate o preconceito. A visão equivocada de que a síndrome de Down é uma limitação absoluta contribui para a falta de oportunidades. A falta de informação e acessibilidade também cria barreiras, mas a inclusão traz benefícios para todos. Por isso, é essencial mudar essa visão e incentivar políticas que garantam mais igualdade.

A pesquisa também promove a visibilidade das pessoas com Síndrome de Down, destacando suas conquistas e contribuições em áreas como artes, esportes, ciência e mercado de trabalho. A visibilidade desafia estereótipos e inspira mudanças positivas na percepção pública.

O objetivo geral será identificar quais são os desafios enfrentados por pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho. Já os objetivos específicos buscam descrever a Síndrome de Down, suas características e preconceitos enfrentados pelos portadores dessa condição na sociedade; explicar o que é mercado de trabalho e como funciona a empregabilidade para portadores de Trissomia<sup>21</sup> e analisar os desafios e benefícios da inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho, considerando tanto a perspectiva dos trabalhadores quanto da empresa.

Para a realização desta pesquisa, será utilizada uma abordagem quantitativa do tipo explicativa, fundamentada em estudos bibliográficos e experimentais. A pesquisa utilizará uma abordagem quantitativa explicativa, baseada em estudos bibliográficos e documentais, buscando reunir dados sobre a inclusão de pessoas com Síndrome de Down, identificar fatores que favorecem ou dificultam essa inserção e propor soluções para tornar o ambiente corporativo mais acessível.

O capítulo um abordará a compreensão da Síndrome de Down e suas características; No capítulo dois faremos uma descrição do mercado de trabalho e empregabilidade; e no capítulo três será feita uma análise dos desafios e benefícios da inclusão.

Ao apresentar este estudo, espera-se contribuir para a disseminação de informações sobre a importância da inclusão, incentivando empresas e governos a adotarem medidas mais eficazes para promover a empregabilidade de pessoas com Trissomia<sup>21</sup>. A construção de um mercado de trabalho mais justo e acessível depende da desconstrução de preconceitos e da valorização das potencialidades de cada indivíduo, garantindo que todos possam desenvolver suas habilidades e contribuir positivamente para a sociedade. deve-se expor a finalidade e os objetivos do artigo de modo que o leitor tenha uma visão geral do tema abordado. São elementos da introdução o tema, justificativas, problema de pesquisa, hipóteses e objetivos (geral e específicos) do artigo.

## **CAPÍTULO 1 – SÍNDROME DE DOWN**

Durante séculos pessoas com características físicas e cognitivas diferentes enfrentam preconceito e exclusão social. “Na cultura grega, principalmente a espartana, os indivíduos com deficiência eram abandonados” Schwartzman (1999, p. 4). No antigo território europeu, os portadores de deficiência eram desprezados e até mortos por serem considerados

diferentes. “Bebês que apresentassem quadro evidente de deficiências, como a Síndrome de Down (SD), estavam sujeitos a morrer por inanição ou devorados por animais selvagens” MATA; PIGNATA (2014).

Apenas no ano de 1958, o geneticista Jérôme Lejeune verificou que a Síndrome de Down é uma alteração genética, possuindo um cromossomo a mais na casa 21, denominando, assim, como Trissomia 21.

O geneticista Jérôme Lejeune, no ano de 1958, verificou uma alteração genética causada por um erro de distribuição cromossômica em que, ao invés de 46, as células possuíam 47 cromossomos e este cromossomo extra se ligava ao par 21. Surgindo, assim, a denominação Trissomia do 21, e a anomalia foi batizada como Síndrome de Down em homenagem ao seu descobridor. MATA; PIGNATA (2014).

De acordo com SILVA (2014, p.2) O cromossomo extra na casa 21 gera características típicas para os portadores, como, rosto arredondado, mãos com dedos mais curtos, orelhas pequenas, língua presa, diminuição nos tônus musculares, comprometimento intelectual, dificuldades motoras, atraso na articulação da fala, e em metade dos casos, problemas de coração e olhos.

Na atualidade não se sabe ainda o certo de como e por que acontece a Síndrome de Down. “A alteração não está ligada ao tipo de alimentação, à poluição ou a algo que os pais tenham feito.” MATA; PIGNATA (2014).

Contudo, os familiares não devem se culpar por essa condição, uma vez que o erro não ocorre no pré-natal. “Por tanto, os pais não devem se sentir culpados por essa anomalia. Ocorre em todas as etnias e classes sociais, e os pais não devem se sentir culpados” (MOVIMENTO DOWN, 2014, p. 20)

Pesquisas apontam que a correlação com o nascimento de pessoas com Síndrome de Down e gravidez tardia. “Probabilidade de ocorrer uma gestação de um indivíduo com Síndrome de Down aos 20 anos é de 0,07%, aos 40 anos é de 1% e aos 45 é de 3%” (LEME e CRUZ, 2008). Segundo MOREIRA; GUSMÃO, (2002) a idade avançada da mãe não é o único fator que influencia, ademais, que esse fato é comprovado de que existem crianças com SD vindo de mães jovens, como também a comprovação de erros na divisão cromossômica de origem paterna.

Como a Síndrome de Down não é uma doença, e sim uma condição permanente, não existe cura. Por tanto, não é correto alegar que a pessoa é vítima ou sofre de síndrome de Down. “Não é correto dizer que uma pessoa sofre, é vítima, padece ou é acometida por síndrome

de Down, mas sim, que a pessoa tem ou nasceu com síndrome de Down. ” (MATA; PIGNATA, 2014)

Assim como qualquer outra pessoa, os portadores de síndrome de Down possuem uma variedade de habilidades e desafios. Esses aspectos podem ser desenvolvidos e superados com o apoio e estímulo das pessoas ao seu redor, principalmente com uma atitude positiva em relação à condição. “O indivíduo com síndrome de Down tem variados tipos de habilidades e dificuldades que podem ser reduzidas se as pessoas à sua volta tiverem uma atitude positiva em relação à síndrome de Down” (MOVIMENTO DOWN, 2014a, p. 23).

O preconceito e discriminação contra pessoas com Síndrome de Down, infelizmente, ainda são muito presentes nos dias de hoje, e muitas vezes são alimentadas pela falta de informação sobre a Síndrome. A falta de informação sobre a Síndrome de Down contribui para a continuidade de práticas preconceituosas e pode afetar o indivíduo, tanto no aspecto pessoal quanto social, pois a falta de conhecimento abre espaço para discriminação e cria estereótipos. “A falta de informação é a pior coisa nestas horas, pois a angústia do desconhecido é o que provoca medos desnecessários” (MOVIMENTO DOWN, 2014, p. 9) Ter essa condição não significa ter menos valor ou menos direitos do que outras pessoas, pois, assim como todos, os portadores da Síndrome possuem direitos básicos que são garantidos por lei, como educação, lazer, participação na sociedade e ao mercado de trabalho.

Preconceito e discriminação são os piores inimigos da inclusão social e escolar e não é diferente em relação aos portadores da síndrome de Down. O fato de apresentarem características físicas típicas e algum comprometimento intelectual não significa que tenham menos direitos e necessidades que outras pessoas (VARELLA, [s.d.] 2014).

O incentivo e apoio por parte da família dos portadores da Síndrome e da sociedade como um todo são muito importantes para o desenvolvimento do indivíduo desde a infância, pois o futuro de uma pessoa com Síndrome de Down está relacionado ao apoio e oportunidades que ela recebe no presente.

O apoio constante e o incentivo da família são fundamentais para o desenvolvimento cognitivo, emocional e social da pessoa com síndrome de Down, contribuindo para sua autonomia e inclusão (MONTES; CIA; SPINAZOLA, 2023, p. 10).

Quando se tem ausência de incentivo, superproteção excessiva e práticas preconceituosas, as expectativas do indivíduo em relação ao seu futuro profissional podem ser

comprometidas. O presente influencia diretamente no futuro, quanto mais a sociedade e a família incluírem e respeitarem, maiores serão as perspectivas de vida futura do indivíduo.

O preconceito é um valor adquirido e desenvolvido socialmente, uma vez que não nascemos com ele. Assim, quando recebemos na família uma criança com necessidades especiais, é de suma importância que assumamos nossos próprios preconceitos a fim de nos livrarmos deles o mais rápido possível (MOVIMENTO DOWN, 2014a).

O isolamento social é uma das consequências mais enfrentadas pelos portadores dessa condição quando existe falta de informação e preconceito. “A falta de conhecimento e os preconceitos sociais frequentemente resultam no isolamento social de indivíduos com síndrome de Down, afetando negativamente seu desenvolvimento emocional e social” (PEREIRA; ALMEIDA, 2020, p. 72).

Excluir esses indivíduos da sociedade em ambientes educacionais e familiares, acaba reduzindo as oportunidades de desenvolvimento, fazendo com que o indivíduo não se sinta parte da sociedade e não desenvolva habilidades sociais importantes, o que pode acarretar problemas emocionais, como ansiedade e até mesmo depressão. “A exclusão social em ambientes educacionais ou familiares reduz o sentimento de pertencimento e impede o desenvolvimento de habilidades sociais, o que pode culminar em ansiedade e depressão” (HILL et al., 2022; LI et al., 2025).

Além disso, pode dificultar a construção de uma rede de apoio, que é algo muito importante para o crescimento pessoal e a inclusão efetiva na sociedade.

“O isolamento social pode causar sentimentos profundos de solidão, ansiedade e comprometimento do bem-estar emocional em pessoas com deficiência intelectual, dificultando seu desenvolvimento social e psicológico” (EMERSON; FORTUNE; LLEWELLYN et al., 2020).

Muitas famílias de pessoas com Síndrome de Down acabam superprotegendo muito o indivíduo, muitas vezes por medo de preconceitos e dificuldades e por quererem proteger o indivíduo de frustrações e discriminação por parte da sociedade, mas, essa atitude pode acabar limitando o desenvolvimento de independência e autonomia.

A relação de dependência entre os adolescentes com síndrome de Down e seus responsáveis, marcada pela superproteção e controle excessivo, pode comprometer o desenvolvimento da autonomia e da independência desses jovens (CERRÓN et al., 2021, p. 3576).

Então, é importante que haja um equilíbrio por parte da família, de forma que eles ofereçam apoio e segurança, mas também estimulem a confiança e a autonomia do indivíduo.

A superproteção, embora compreensível, pode se tornar um obstáculo para o desenvolvimento da autonomia, limitando a capacidade da pessoa com síndrome de Down de enfrentar desafios e conquistar independência (SANTOS, 2015, p. 32).

Apesar da Trissomia21 já ser bastante estudada pelos cientistas, continua sendo necessário buscar ainda mais conhecimento dessa anomalia, ademais, que determinadas pesquisas não chegam aos profissionais que convivem diariamente com os portadores como, profissionais da área de saúde e professores.

Há uma grande necessidade de buscar conhecimento sobre a Síndrome de Down, pois apesar desse assunto ser bastante estudado pelos cientistas, na grande maioria essas descobertas não chegam da forma correta para aqueles profissionais que trabalham nas escolas e nas instituições de saúde. (SOUZA; PAULINO, 2009).

De acordo com o estudo sobre os conceitos de saúde-doença, inclusão-exclusão e representação sociais relacionadas a síndrome de Down de LIMA;FERRAZ, 2000, foi verificado rotulações e presença de ideias estigmatizadas a respeito aos portadores. Se ressaltam assim a necessidade de melhorar a formação dos profissionais responsáveis com o trabalho de pessoas com a Síndrome de Down, a fim de melhorar o trabalho com as diferenças de capacidade cognitiva de cada indivíduo. Sendo aparente então a necessidade de oferecer informações atuais, que deixem claro para os pais e profissionais de diferentes áreas.

A inclusão se trata de inserir o indivíduo com deficiência de forma que o mesmo não precise se adequar para se inserir ao meio social “A verdadeira inclusão ocorre quando é o meio que se adapta para acolher a diversidade, e não o indivíduo que precisa se moldar ao ambiente” (MAZZOTA, 2011, p. 34). Tais mudanças beneficiam a todos e trazem para a sociedade aqueles grupos vistos como “excluídos”, tendo como objetivo oferecer uma sociedade justa e inclusiva.

A inclusão de indivíduos portadores da Síndrome de Down retrata um grande desafio social, mas também, representa uma grande conquista de direitos fundamentais no Brasil. Nos últimos anos, o debate sobre igualdade de oportunidades impulsionou a criação de leis e políticas públicas voltadas para maior garantia da participação desses indivíduos na sociedade. A inclusão não se limita apenas ao ambiente escolar, inclui também a participação na sociedade e a autonomia individual. “A inclusão social da pessoa com deficiência não se resume apenas à presença física em determinados espaços, mas ao efetivo acesso a oportunidades e condições que garantam sua plena participação” (SASSAKI, 2009, p. 42).



A Constituição Federal de 1988 foi um marco importante ao garantir proteção contra qualquer forma de discriminação e ao garantir a dignidade humana. A Lei nº13.146/2015 de Inclusão da Pessoa com Deficiência ampliou o conceito de deficiência e reforçou os direitos dos cidadãos, garantindo igualdade e acesso à pilares fundamentais como trabalho e educação. “A Constituição Federal de 1988 consagrou a dignidade da pessoa humana como um de seus fundamentos, representando avanço significativo na defesa dos direitos das pessoas com deficiência” (BRASIL, 1988).

No caso dos portadores da Síndrome de Down, a legislação visa reforçar a necessidade de combater o preconceito e a discriminação que acarretam à exclusão desses indivíduos. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (nº6.949/2009) reafirma o dever do Estado em garantir a liberdade e os direitos humanos fundamentais para a vida em sociedade, valorizando as diferenças. “A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência reafirma o compromisso dos Estados em assegurar que as pessoas com deficiência desfrutem plenamente de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais” (ONU, 2006).

Dessa forma, a ideia de inclusão se trata de uma questão de justiça, indo além do discurso sobre igualdade e integração. Garantir o acesso à direitos básicos fundamentais como educação e trabalho, é essencial para promover uma sociedade mais justa e igualitária. “A inclusão social deve ser vista como prática de justiça, uma vez que promove equidade e garante a participação plena dos indivíduos com deficiência na vida comunitária” (DINIZ, 2012, p. 78).

No ponto de vista de Percília (2008) o desenvolvimento de uma criança com Trissomia 21 distingue-se levemente das demais, sob esse viés, ela pode frequentar uma escola de ensino regular, pois o convívio com as outras crianças sem essa condição irá colaborar no seu desenvolvimento. Ademais, que essa convivência também é positiva para as demais crianças, uma vez que faz com que cresçam respeitando diferenças, sem nenhum tipo de exclusão em seu círculo de amizade, seja por raça, aparência, religião, nacionalidade.

Assim, é notório que alunos com Síndrome de Down têm possibilidades de naturalmente estudar e aprimorar seus conhecimentos, como qualquer outra pessoa, respeitando assim o tempo limite de cada humano.

A educação inclusiva constitui-se como um paradigma educacional fundamentado na concepção de direitos humanos, que conjuga igualdade com diferença, garantindo o direito de todos os estudantes a acessarem o

mesmo sistema de ensino, em uma perspectiva de educação ao longo da vida. BRASIL (2008, p. 13)

Como descrito por Almeida (2005) trabalhar é um dos melhores elementos de que se exerce enquanto seres humanos, para se realizar como pessoa, para manifestar operativamente os deveres e necessidades de servir os demais. Seguidamente, vem a satisfação pessoal que o emprego proporciona, como a criatividade, o salário que por ele é direito, que o permite cobrir necessidades e gostos pessoais, motivos legítimos que engrandecem a realidade humana onde se implica em trabalhar.

Infelizmente, ainda existem muitas barreiras a serem ultrapassadas para que o indivíduo portador da Síndrome de Down (SD) possa se integrar no mercado de trabalho com igualdade e dignidade. Os empresários alegam motivos para optarem a disponibilizar vagas para pessoas com outros tipos de deficiência, apresentando maior resistência a oferecer vagas para pessoas com SD.

Os empresários priorizam a contratação de pessoas com outros tipos de deficiência, que não seja intelectual, alegando que elas não se relacionam bem, cometem muitos erros em suas atividades, não se integram e interagem com as equipes de trabalho, não são competitivas e impactam na produção dos resultados da empresa (ALIATTA, 2021).

A resistência por parte das empresas em contratarem pessoas com deficiência intelectual é ocasionada por estereótipos impostos pela sociedade, que acreditam que esses indivíduos não tenham autonomia e capacidade suficiente, podendo prejudicar a imagem da empresa e cometer muitos erros no ambiente profissional devido à sua condição. Tais pensamentos preconceituosos desmerecem a capacidade desses indivíduos no mercado de trabalho.

A resistência de muitas empresas em contratar pessoas com deficiência intelectual está associada a estereótipos, como baixa produtividade, dificuldade de adaptação e comprometimento da imagem institucional, desconsiderando as reais competências e possibilidades de desenvolvimento desses profissionais (MELLO; BATISTA, 2018, p. 112).

No geral, a exclusão imposta às pessoas com deficiência deve ser erradicada através da implementação de políticas públicas de inclusão, e pela conscientização social no que diz respeito as capacidades desses indivíduos.

Segundo Silva e Oliveira (2020), “o processo de exclusão historicamente imposto às pessoas com deficiência deve ser superado por intermédio da implementação de políticas inclusivas, ações afirmativas e pela

conscientização da sociedade acerca das potencialidades dessas pessoas” (p. 45).

O portador de deficiências intelectuais, podendo ser uma pessoa com Trissomia 21, deverá ter as mesmas oportunidades no mercado de trabalho, entretanto, dentro de sua singularidade, suas necessidades devem ser respeitadas através do apoio necessário para promover sua autonomia do ambiente profissional.

O deficiente intelectual, podendo ser uma pessoa com síndrome de Down, deverá ter as mesmas oportunidades para obter seu emprego, porém dentro de sua singularidade deverão ser respeitadas suas necessidades por meio dos níveis de apoio necessários para sua efetiva inserção no mercado de trabalho e redes de apoio necessárias para promover sua autonomia” (BRASIL, 2001)

De acordo com BRASIL (2001), com base na Resolução nº 2, nos artigos 10 e 16, as intensidades das redes de apoio devem ser compreendidas com base nos critérios estabelecidos pela Organização Mundial da Saúde (2001). Dessa forma, o emprego com apoio deve utilizar as mesmas mediações e níveis de suporte adequados a cada caso, favorecendo a inserção do indivíduo no Curso de Especialização em Educação Profissional Integrada à Educação Básica, na modalidade de Educação de Jovens e Adultos.

A FBASD (Federação Brasileira das Associações de Síndrome de Down) vem buscando uma parceria que tenha como objetivo o acolhimento das famílias e a inclusão social a partir do nascimento da criança. O objetivo é oferecer apoio incondicional à uma educação inclusiva, tanto na rede pública quanto na rede privada, o direito à inserção no mercado de trabalho, à autonomia, apoio aos programas que reduzam a violência e aos programas e projetos que abordem a questão de inclusão social e do direito à cidadania dos indivíduos com Síndrome de Down.

A Federação Brasileira das Associações de Síndrome de Down (FBASD) tem buscado parcerias sólidas para apoiar famílias e garantir a inclusão social plena desde o nascimento, promovendo educação inclusiva, autonomia, inserção no mercado de trabalho e programas de defesa dos direitos das pessoas com Síndrome de Down (FBASD, 2009, p. 12).

A luta pela autonomia das pessoas com Síndrome de Down passa por uma preparação profissional, e a FBASD apoia programas de incentivo a formação profissional e a inclusão no mercado de trabalho. Esses programas são essenciais para garantir que os indivíduos portadores da síndrome possam viver de forma independente e se sustentar, quebrando as barreiras de estereótipos e preconceitos impostos pela sociedade.

A formação profissional adaptada se torna uma ferramenta estratégica para que os indivíduos com Síndrome de Down desenvolvam competências no mercado de trabalho, além de habilidades sociais e cognitivas, possibilitando que essas pessoas exerçam suas funções com mais dignidade e autonomia.

Programas de qualificação, integrados à Educação de Jovens e Adultos (EJA) ou promovidos por instituições especializadas, têm papel fundamental nesse processo, ampliando as oportunidades de participação no mercado de trabalho formal (BRASIL, 2008)

Apesar de todos os avanços em acessibilidade e inclusão, ainda existem muitos desafios a serem enfrentados, pois muitas empresas ainda demonstram resistência na contratação de portadores de Síndrome de Down. Equipes de Recursos Humanos muitas vezes não estão de fato preparadas, não garantindo um suporte efetivo durante e após a contratação. cada indivíduo.

É nesse ponto que a atuação da FBASD e de outras organizações sociais se torna essencial, funcionando como mediadoras e, ao mesmo tempo, como agentes de transformação. Essas instituições promovem campanhas de sensibilização, apoiam a formação de liderança e estabelecem pontes com o setor privado, tornando a inclusão profissional uma realidade cada vez mais possível (FBASD, 2009)

A formação profissional adaptada se torna uma ferramenta estratégica para que os indivíduos com Síndrome de Down desenvolvam competências no mercado de trabalho, além de habilidades sociais e cognitivas, possibilitando que essas pessoas exerçam suas funções com mais dignidade e autonomia.

Programas de qualificação, integrados à Educação de Jovens e Adultos (EJA) ou promovidos por instituições especializadas, têm papel fundamental nesse processo, ampliando as oportunidades de participação no mercado de trabalho formal (BRASIL, 2008)

Apesar de todos os avanços em acessibilidade e inclusão, ainda existem muitos desafios a serem enfrentados, pois muitas empresas ainda demonstram resistência na contratação de portadores de Síndrome de Down. Equipes de Recursos Humanos muitas vezes não estão de fato preparadas, não garantindo um suporte efetivo durante e após a contratação.

## **CAPÍTULO 2 - MERCADO DE TRABALHO E EMPREGABILIDADE**

O mercado de trabalho é uma expressão utilizada para se referir as formas de trabalho que possam existir, sendo remunerados de alguma forma, seja trabalho manual ou intelectual. As pessoas vendem sua força de trabalho por um salário, que pode ser em dinheiro, moradia, bonificação, ou outra forma de recompensa pelo trabalho exercido. Conforme

Mankiw (2019, p. 45), o mercado de trabalho é onde se encontram oferta e demanda por trabalho, constituindo a base para a economia funcional de uma sociedade.

Ao longo da história, diferentes pensadores contribuíram para a formação do conceito de mercado de trabalho. Segundo Adam Smith (1776, p. 34) a importância da divisão do trabalho e do papel do mercado na alocação eficiente de recursos. Já no século XX, teorias econômicas mais elaboradas surgiram para explicar a relação entre empregadores, trabalhadores e governo, avaliando fatores como salário, condições de trabalho e desemprego.

Em O Capital, Marx (1867) argumenta que, no capitalismo, o trabalhador vende a sua força de trabalho — sua capacidade de produzir bens e serviços — em troca de um salário. A força de trabalho, portanto, se torna uma mercadoria, cujo valor é determinado pelo custo necessário para a sobrevivência do trabalhador e sua família (moradia, alimentação, etc.). O salário recebido é o valor pago por essa mercadoria.

Já Gary Becker (1964) pensa o oposto. Na sua visão as pessoas não são simplesmente força de trabalho que vendem seu tempo. Em vez disso, elas são investidoras em si mesmas, buscando aumentar seu capital humano por meio de educação, treinamento e saúde. Esse investimento, assim como em qualquer outro tipo de capital, espera-se que gere um retorno futuro na forma de salários mais altos e melhores oportunidades de emprego.

Enquanto Para Marx (2013) expõe as dinâmicas de poder e exploração que estruturam o mercado de trabalho, Já Becker (1993) destaca as escolhas racionais dos indivíduos nesse sistema, evidenciando que a ação humana também se orienta por incentivos e retornos percebidos. Coletivamente, essas abordagens oferecem uma visão mais abrangente das forças que moldam o trabalho na sociedade capitalista.

Embora as leis já estejam trabalhando sobre a inclusão de deficientes no mercado de trabalho, o preconceito ainda é um obstáculo. Aproximadamente 45 milhões de brasileiros possui uma deficiência que soma 24% da população, segundo os dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e estatísticas) do ano de 2010, prova-se que a inclusão ainda é um problema, apenas 403 mil desses 45 milhões são empregados correspondendo menos de 1% das pessoas com deficiência no Brasil.

Segundo a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) que obriga as empresas com mais de 100 funcionários a abrir de 2% a 5% das vagas para PcDs (pessoas com deficiência). Conforme

Giguer a lei atua desde de 1991, porem somente em 2008 a fiscalização foi implementada com atividades sistemáticas pelo país todo para verificar seu cumprimento.

A importância de pessoas com Trissomia 21 (síndrome de down) no mercado de trabalho foi abordado, nas redes sociais do TST (Tribunal Superior do Trabalho), no âmbito do TST, o ato conjunto TST.GP.CPAI nº120/2022 mostrou as áreas administrativas o aprimoramento da fiscalização das empresas que fazem a prestação de serviços ao tribunal para o cumprimento de cotas de contratação de pessoas com deficiência, com um apoio as pessoas com síndrome de down.

Já a recomendação CSJT nº 24/2022 instrui que os TRTS (Tribunais Regionais do Trabalho para a adoção de medidas com o objetivo de ampliar a contratação de pessoas com down em todas as instâncias da justiça dos trabalhadores, com ações de empregabilidade, inclusão de cidadania e, ainda incentivar empresas públicas e privadas a adentrarem nessas práticas da mesma natureza.

Na justiça do trabalho, a inclusão de pessoas com deficiência no quadro de servidores se dá por meio de concurso público. Atualmente, a legislação prevê cotas para pessoas com deficiência de maneira ampla, ou seja, para profissionais com limitações física, intelectual, auditiva ou visual, o que inclui as pessoas com síndrome de down.

A contratação de PCDS (pessoas com deficiência) por uma empresa é de grande importância tanto para a economia brasileira, quanto para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, pois isso contribui para trazer dignidade, democracia, reabilitação social e psicológica para elas.

O mercado de trabalho atual do Brasil tem passado por mudanças significativas, reflexo do mercado financeiro e dos desafios enfrentados por empresas e trabalhadores. Apesar de que a taxa de desemprego tenha mostrado sinais de recuperação a disponibilidade de obter vagas de qualidade ainda não é igual para todos.

Hoje em dia no Brasil há cerca de 100 milhões de pessoas empregadas e 8 milhões desempregadas, conforme os dados do ministério do trabalho e emprego (MTE) e do DIEESE (2024). Os números apresentados mostram que, apesar da retomada da economia, ainda contém uma parcela significativa de brasileiros em busca de oportunidade de emprego.

O cenário globalizado também estimula uma maior mobilidade profissional, com mais profissionais buscando experiências no trabalho exterior, seja para desenvolver habilidades

específicas, seja para explorar novas perspectivas de carreira. Contudo, essa mobilidade traz consigo o desafio de adaptação a novas culturas trabalhistas, regulamentações e expectativas profissionais, aqueles que conseguem navegar com sucesso por este cenário difícil e dinâmico encontram um mundo de oportunidades para crescimento, inovação e impacto global em suas áreas de atuação.

Certamente, as carreiras tradicionais ainda ocupam um espaço vital no mercado de trabalho atual, mas sua permanência e sucesso dependem da capacidade de adaptação dos profissionais. Assim, a integração com a tecnologia, a educação contínua e a disposição para abraçar as mudanças são fundamentais para quem desejar não apenas sobreviver, mas prosperar nesse cenário atual.

O mundo profissional está passando por constantes mudanças nos mais diversos setores, que impactam em inovações relacionadas a flexibilidade, automação e valorização da qualificação profissional. As tecnologias trouxeram mais autonomia e praticidade para o mercado de trabalho atual. Com ferramentas que permitem que times inteiros trabalhem de longe, além de programas que ajudam a organizar e acompanhar as tarefas e os resultados, também é possível ter horários mais flexíveis, trabalho em casa, atendimentos online e outras formas de atuação.

Além disso, visando otimizar atividades repetitivas e burocráticas, a automatização de processos traz ferramentas que permitem que os profissionais apliquem as suas capacidades em demandas mais complexas e complementares a tecnologias. Assim, a agilidade e a especificação se tornam cada vez mais valorizadas. Para Neeley (2021, p 13). "A flexibilidade de horários é especialmente valiosa para trabalhadores remotos que precisam conciliar, ao mesmo tempo, as demandas do trabalho e da família, sendo muitas vezes apontada como um de seus maiores benefícios. "Essas características evidenciam como o modelo de trabalho remoto não se limita apenas ao uso da tecnologia, mas também promove novas formas de organização da rotina profissional.

A empregabilidade vai muito além de simplesmente conseguir um emprego, e está ligada a capacidade de se manter útil no mercado de trabalho, acompanhando as evoluções e adquirindo novas habilidades. A concepção de trabalho como um importante papel social e cultural em nossa sociedade é fato corroborado por diversos autores (ARANHA, 2003; FRIGOTTO, 2003) reforça a ideia de que o emprego não se limita à geração de renda. Ele representa um espaço de interação social, de construção de identidade e de afirmação da

cidadania. O trabalho é, portanto, um meio de pertencimento social, reconhecimento e expressão de habilidades. (SILVA, 2024;) afirma que a capacidade das pessoas se tornarem empregáveis cada vez mais passou a ser difundida em todos os ambientes, sejam eles educacionais ou profissionais, assim, o termo Empregabilidade descreve a capacidade a que pessoas das mais variadas idades possam conseguir novas oportunidades de trabalho ao longo do tempo.

A adaptação às mudanças, em todos os contextos, é essencial para que o indivíduo consiga atender às altas exigências e à intensa competitividade do mercado de trabalho. Segundo Silva (2016), a empregabilidade não é um fenômeno novo; contudo, diante das inúmeras transformações atuais, a responsabilidade pelo desenvolvimento da carreira passou a recair sobre o próprio profissional, e não mais sobre a organização.

Conforme Dacre Pool e Swell (2007), a empregabilidade é formada por um conjunto de habilidades, conhecimentos e características pessoais que aumentam as chances de conquistar e manter ocupações satisfatórias e bem-sucedidas. Já para Del Pino (2000) e Munhoz (2005), esse conceito ultrapassa a ideia de inserção imediata no mercado, constituindo-se como a busca constante pela “condição de ser empregável”, ou seja, estar continuamente apto a participar desse processo. A empregabilidade constitui-se, assim, numa estratégia que conduz os indivíduos a procurarem participar desse processo, passando a almejar não mais o emprego, imediatamente, mas a “condição de ser empregáveis” (DEL PINO, 2000; MUNHOZ, 2005).

O conceito de empregabilidade vem sendo amplamente discutido e até mesmo incorporado como política pública no campo do trabalho. De acordo com a Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional do então Ministério do Trabalho (MTb), a empregabilidade se refere ao conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e relações que tornam o trabalhador relevante não apenas para uma organização específica, mas para qualquer espaço profissional (BRASIL, 1996).

Adaptar-se às transformações em todos os âmbitos tornou-se essencial para que o indivíduo se mantenha inserido nas elevadas exigências e na intensa competitividade do mercado de trabalho. De acordo com Silva (2016), a empregabilidade sempre esteve presente; contudo, diante das inúmeras mudanças ocorridas, a gestão da carreira passou a ser entendida como responsabilidade do próprio profissional, que é quem deve planejá-la e desenvolvê-la, e não mais da organização.



Conforme Scott-Parker (2004), a estruturação adequada do ambiente de trabalho por parte do empregador é um fator essencial para o favorecimento da empregabilidade, pois assegura o bem-estar dos trabalhadores e potencializa resultados organizacionais. Nessa mesma linha, Hillage e Pollard (1998) e Trevisan e Bellen (2008) ressaltam que as políticas públicas constituem diretrizes indispensáveis nas práticas de empregabilidade, na medida em que orientam direitos e deveres dos indivíduos em seu processo de inserção no mercado de trabalho. Assim, as ações voltadas à empregabilidade devem ir além do mero acesso ao emprego, contemplando também a qualidade dessa inserção e seus impactos na vida dos trabalhadores, nas organizações e na sociedade como um todo.

A empregabilidade configura-se como uma categoria bastante complexa, uma vez que envolve diversos fatores essenciais para aqueles que buscam inserção no mercado de trabalho. Entre esses fatores destacam-se a aquisição de uma educação formal de qualidade e a qualificação profissional, que inclui o aprendizado de idiomas e o domínio das ferramentas tecnológicas exigidas no contexto laboral contemporâneo.

Entretanto, a complexidade desse conceito está diretamente relacionada à estrutura do mercado de trabalho, regido pela lógica do modo de produção capitalista, uma vez que nem todos os indivíduos dispõem dos recursos necessários para se qualificar e, mesmo aqueles que os possuem, nem sempre conseguem plena inserção, devido ao descompasso entre a oferta de força de trabalho e a disponibilidade de empregos. Conforme aponta Alves (2007, p. 253). “A educação ou a aquisição de novos saberes, competências e credenciais apenas habilita o indivíduo para a competição em um mercado de trabalho cada vez mais restrito, não garantindo, portanto, sua integração sistêmica plena e permanente à vida moderna”.

Dessa forma, a aquisição de novas habilidades torna-se fundamental para que os indivíduos tenham, ao menos, o direito de disputar uma vaga de emprego, podendo alcançar o sucesso esperado caso seus concorrentes não possuam o mesmo nível de qualificação.

Ao referir-se de pessoas PcDs, Sassaki (2006) declara que a empregabilidade está fundamentada em três fatores principais, tais como a competência, que abarca os conhecimentos, as habilidades e atitudes; a funcionalidade; e a autonomia física e social, necessário para o exercício profissional. O autor ressalta a importância da acessibilidade para implementação dessas pessoas ao mercado de trabalho, sendo assim eliminando quaisquer discriminação e preconceito. Sendo assim, a inclusão dessas pessoas no

mercado de trabalho demanda não apenas a abertura de vagas, mas uma mudança estrutural que garanta igualdade de condições e oportunidades, permitindo que esses indivíduos expressem suas competências e alcancem sua autonomia.

Numa sociedade orientada pela lógica do capital, o trabalho constitui-se em uma das principais vias de inclusão social das pessoas com deficiência, visto que “O trabalho é compreendido essencialmente como possibilidade de inserção no circuito produção-consumo. Assim, o indivíduo precisa produzir e consumir para ser reconhecido como cidadão” (Amaral, 1992, p.131).

Compreendido como atividade voltada à construção de algo, o trabalho possui natureza intrinsecamente social; por isso, aqueles que têm assegurado o direito ao trabalho procuram, por meio dele, integrar-se ao espaço social e afirmar-se como sujeitos produtivos. Dessa forma, o trabalho não se limita ao exercício de uma tarefa produtiva, mas envolve também convivência, reconhecimento como indivíduo e cidadão, cabendo às organizações do trabalho atentar não apenas para a dimensão produtiva, mas igualmente para o universo social do trabalhador (Dejours, 1999).

No contexto brasileiro, duas leis ilustram o compromisso com a inclusão social e a proteção de grupos vulneráveis. A Lei nº 7.853/89 estabelece as responsabilidades do poder público para promover a integração social das pessoas com deficiência, abrangendo áreas como educação, saúde, transporte, edificações e trabalho (BRASIL, 1989). Já a Lei nº 8.742/93 — conhecida como Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) — garante o Benefício de Prestação Continuada (BPC), correspondente a um salário mínimo mensal, à pessoa com deficiência que não possui meios de prover sua subsistência (BRASIL, 1993). Tais dispositivos reforçam que políticas públicas voltadas à empregabilidade não podem se restringir à criação de vagas, devendo também assegurar condições para a inserção digna, a permanência e a proteção social dos grupos em situação de vulnerabilidade.

O estudo de Néri (2003a; 2003b) fornece um diagnóstico quantitativo relevante sobre a empregabilidade das pessoas com deficiência no Brasil. Ao reunir dados de salário, jornada de trabalho, tempo de emprego e escolaridade, o autor demonstra que, apesar da existência de uma legislação específica — especialmente a Lei de Cotas —, a inserção das PcDs no mercado formal ainda é reduzida. O percentual de apenas 2,05% dos empregados formais pertencentes a esse grupo revela que a meta legal está longe de ser plenamente alcançada, sobretudo porque grande parte das oportunidades formais se encontra em

empresas de pequeno porte, não obrigadas a cumprir a lei. Além disso, mesmo que todos os estabelecimentos com mais de 100 funcionários cumprissem integralmente a cota, o número de vagas criadas não seria suficiente para absorver toda a população com deficiência apta ao trabalho. Esses dados, apresentados cerca de dez anos após a regulamentação da lei, evidenciam um quadro de descumprimento e de baixa efetividade das políticas públicas voltadas à empregabilidade das PcDs, reforçando a necessidade de fiscalização mais rigorosa, de incentivo às empresas e de políticas complementares de qualificação e inclusão social.

Entretanto, uma sociedade inclusiva deve propiciar condições de trabalho para todos os sujeitos dela pertencentes, não admitindo preconceitos, discriminações, barreiras sociais, culturais ou pessoais, de modo que a inclusão de PCDs deve inicialmente reconhecer as necessidades individuais próprias da condição de cada indivíduo e, então, possibilitar o acesso a todas as instâncias do desenvolvimento social (Bahia, 2006).

Empregabilidade não depende apenas da criação de vagas, mas também de ações integradas de formação profissional, conscientização empresarial e políticas inclusivas. Além disso, percebeu-se a importância de investimentos contínuos em educação, capacitação e acessibilidade para que as pessoas com deficiência tenham condições reais de competir e se manter no mercado formal de trabalho.

O estudo permitiu compreender que a empregabilidade, especialmente das pessoas com deficiência, não deve ser vista apenas como cumprimento de cotas legais, mas como um processo de transformação cultural e organizacional. Assim como Carvalho-Freitas (2007) ressalta, os esforços em prol da empregabilidade da PCD devem convergir no sentido de transformar uma imposição legal em uma nova lógica inclusiva nas relações de trabalho, substituindo a busca por um trabalhador ideal e padronizado pela adequação das condições e práticas laborais às diferenças existentes.

Dessa forma, evidencia-se que a construção de um mercado de trabalho mais justo e diversos exige a participação articulada de Estado, empresas e indivíduos, de modo a promover oportunidades reais, ambientes inclusivos e políticas públicas eficazes. Somente com essa convergência será possível avançar para uma sociedade que reconheça a diversidade como um valor estratégico e ético, e não apenas como obrigação legal.

### **CAPÍTULO 3 – DESAFIOS E BENEFÍCIOS DA INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DA SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO DE TRABALHO**

As pessoas com Síndrome de Down, assim como qualquer outra, possuem o direito a uma vida digna, tranquila e inclusiva na sociedade. A Constituição garante esse direito, que envolve áreas essenciais como a educação, saúde, trabalho, esporte, turismo e lazer. Por isso, o artigo 2 destaca que toda pessoa possui o direito à “previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, entre outros” (Brasil, 1999, Art. 2).

A inclusão social ainda é um desafio para pessoas com Síndrome de Down, ainda mais no mercado de trabalho. A empresa precisa acreditar mais na capacidade, no esforço e no potencial delas. Nesse sentido, o tripé mencionado por Coelho torna essencial o trabalho como meio de autonomia, a igualdade como condição para a mudança e a quebra de barreiras e preconceitos, e o respeito como forma de assegurar a valorização humana. “Este tripé - trabalho, igualdade e dignidade - é, no mundo atual, a grande viga em matéria de inclusão” (Coelho, 2023, p. 94).

A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência afirma que 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 nº 8.213/1991 e da nº 13.146/2015, além do Decreto nº 6.949/2009, que corresponde à Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.

A inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho é um direito humano, que busca garantir oportunidades iguais e acesso às mesmas condições de vida e de trabalho. Nesse sentido, a convenção sobre o direito das pessoas com deficiência reforça que: “A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve ser entendida como um direito humano fundamental, pois garante igualdade de oportunidades, respeito à dignidade e acesso às mesmas condições de participação social e laboral” (ONU, 2006, Art. 27).

O Regime Jurídico Único (RJU) dos servidores públicos federais (Lei 8.112/1990), por sua vez, assegura às pessoas com deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência e reserva a esse grupo até 20% das vagas oferecidas no concurso. Dessa maneira, as políticas de inclusão no serviço público garantem a igualdade de oportunidades, promovendo a diversidade e eliminando barreiras de acesso para pessoas com deficiência, fortalecendo a participação dos cidadãos e a valorização das pessoas com Síndrome de Down.

O mercado de trabalho é muito importante para os cidadãos, afinal, é por meio dele que as pessoas constroem suas conquistas e se integram à sociedade. Ressalta-se que o trabalho é essencial para a vida adulta, pois possibilita criar novos laços e agregar valor à nova fase da vida. Quando se fala em pessoas com deficiência, esse assunto se torna ainda mais importante: é como ter um projeto de vida e a responsabilidade de conhecer pessoas novas, mudando praticamente a rotina delas. Isso representa a chance de vivenciar novos desafios e, muitas vezes, as primeiras oportunidades.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem se tornado um tema muito importante para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Garantir que essas pessoas tenham acesso ao trabalho e possam obter sua própria renda, com o apoio da equipe e o respeito às suas capacidades, é essencial para superar barreiras e promover a valorização da diversidade nas empresas.

Este trabalho destaca que a responsabilidade social, ética e legal do mercado de trabalho em relação às pessoas com deficiência é relevante, bem como a necessidade de gestores conhecerem as condições legais e sociais e adotarem programas de inclusão nas organizações” (Santos et al., 2023).

Isso contribui para um ambiente profissional com mais harmonia, respeito e colaboração, o que é fundamental para o desenvolvimento no ambiente de trabalho das pessoas com deficiência intelectual.

Os resultados das entrevistas revelaram que o processo de inclusão no mercado de trabalho é, de modo geral, satisfatório, além de ser um direito. Os dados indicam que esse contexto pode favorecer o desenvolvimento da autonomia, independência, satisfação pessoal, produtividade e responsabilidade (Silva; Furtado; Andrade, 2018, p. 1005).

Nos últimos anos, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem recebido mais atenção, especialmente após a criação da Lei nº 8.213/1991. Apesar dos avanços, ainda existem desafios, principalmente para as pessoas com deficiência

intelectual. A inserção das pessoas com deficiência no contexto de trabalho é recente e alcança gradativo destaque no Brasil após a criação da Lei nº 8.213/1991.

Na perspectiva organizacional, a inclusão de pessoas com deficiência no contexto laboral apresenta algumas dificuldades, e percebe-se o agravamento da percepção de dificuldade quando se trata de pessoas com deficiência intelectual, como é o caso da Síndrome de Down (Leite; Lorentz, 2011).

Segundo Ribeiro e Carneiro (2009), embora exista uma preferência na contratação de algumas deficiências, pessoas com deficiência intelectual ainda são, na maioria das vezes, marcadas por estigmas que as rotulam como lentas ou difíceis de lidar. Nessa perspectiva, são consideradas incapazes para o trabalho e preteridas nos processos de recrutamento e seleção. Essa realidade evidencia a necessidade de estratégias organizacionais de atendimento adequado e acompanhamento, garantindo que a inclusão seja efetiva e valorize as competências individuais dessas pessoas. “Os obstáculos são muitos. Passam pela superação de um capitalismo excludente, condição para o surgimento de uma sociedade emancipada” (Antunes, 2006; Martins, 2007).

A inclusão é um aspecto essencial para a inserção de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho. Isso abrange, inicialmente, obstáculos físicos, estruturais e tecnológicos que dificultam o acesso dessas pessoas às oportunidades profissionais. É necessário que as empresas desenvolvam consciência e ofereçam condições de trabalho ajustadas às necessidades de cada pessoa, garantindo que tenham acesso pleno mesmo diante de limitações físicas. Segundo Sassaki (1997), para um futuro breve, todas as pessoas acreditarão no paradigma da inclusão social como o caminho ideal para construir uma sociedade para todos, e lutarão para que, juntos na diversidade humana, possam cumprir seus deveres de cidadania e gozar dos direitos civis, políticos, econômicos, sociais, culturais e de desenvolvimento.

Um dos principais desafios para pessoas com Síndrome de Down é a falta de oportunidade e preparação, já que muitas empresas não estão preparadas para modificar o ambiente de trabalho e se adaptar à rotina da pessoa. Além disso, elas ainda enfrentam muitos preconceitos por causa dessa situação. A inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho só é possível se as empresas adotarem políticas e práticas inclusivas que garantam a acessibilidade, a equidade e a preparação necessária para acolher e integrar essas pessoas.

As organizações contemporâneas estão enfrentando desafios significativos, com a gestão de pessoas especialmente no que se refere a promoção do ambiente de trabalho inclusivos e a valorização de diversidade. No contexto, é necessário repensar na estrutura organizacional, os treinamentos diários e as rotinas, de modo a garantir que todos os colaboradores tenham condições adequadas para desempenhar suas funções. Conforme Robbins e Judge (2019. p45), “organizações que investem em gestão estratégica de pessoas conseguem elevar o engajamento, a produtividade e a retenção de talentos, criando vantagem competitiva sustentável”

A prática da gestão exige a capacidade de estabelecer relações que se desenvolvem no âmbito nacional organizacional, direcionando-as para que o trabalho seja realizado e para que os objetivos organizacionais sejam atingidos com um certo grau de criatividade e motivação.

Pode até se tornar lugar-comum afirmar que o trabalho e a dedicação dizem respeito a um emaranhado de relações e suas transformações como, por exemplo as relações entre a empresa seus investidores, fornecedores, parceiros, reguladores e consumidores (Leana e Rousseau, 2000).

Também pode soar obvio que a gestão e a vida organizacional são relações sociais, devido as variadas teorias e estudos organizacionais que tangenciam direta ou indiretamente a questão das relações, como fizeram a escola de relações humanas, os estudos sobre cultura organizacional e o neo-institucionalismo.

Como o conhecimento se constrói no ato relacional, com base em uma conversação que envolve compartilhamento de contexto e negociação de significados, torna-se conceitual e operacionalmente inadequado assumir que as pessoas precisam ser organizadas por algo que lhes é estranho (Hosking, Dachler e gergen 1995).

Para Zangari e cavaleri (1996) as organizações podem ser entendidas com maior profundidade quando caracterizadas em termos de padrões de relacionamentos desencadeados por ciclos lineares de estratégias e resultados. Trata-se de uma concepção de organização que é categoricamente dinâmica, ou seja, instável por natureza, no qual é impossível desfrutar de estruturas e processos organizacionais que sejam permanentemente racionais.

O treinamento e a capacitação de funcionários são ferramentas fundamentais para o crescimento de uma empresa e para construir um ambiente de trabalho mais inclusivo. Não se trata apenas de ensinar tarefas, mas também de preparar os colaboradores para lidar com as diferenças e entender a importância da diversidade no ambiente profissional. “A capacitação vai além do conhecimento técnico, envolvendo o desenvolvimento de

competências sociais e comportamentais que fortalecem a cultura organizacional” (Barros e Machado, 2018, p. 52)

Além de transmitir o conhecimento, os treinamentos ajudam a melhorar o desempenho e o engajamento dos funcionários, ajudando a promover um ambiente mais inclusivo e colaborativo, além de reduzir conflitos e preconceitos. De acordo com Robbins e Judge (2019, p. 47) “treinamentos bem estruturados aumentam a consciência organizacional e fornecem ferramentas para que os colaboradores atuem de forma mais inclusiva e eficiente”.

O papel dos líderes é muito importante, pois eles servem de exemplo e influenciam a maneira como a empresa é vista. Investir em treinamentos gera benefícios para a empresa, pois colaboradores mais bem preparados têm maior produtividade, maior engajamento e melhora o clima organizacional. “Organizações que implementam programas de diversidade e inclusão bem estruturados criam ambientes onde todos os colaboradores se sentem reconhecidos e preparados para assumir responsabilidades” Thomas; Ely, 1996, p. 45)

A gestão da diversidade vai além da contratação de profissionais com perfis diferentes, pois também envolve reconhecer as diferenças e aproveitá-las como vantagem estratégica (Thomas; Ely, 1996). Segundo a McKinsey & Company (2022), as empresas que têm maior diversidade de gênero, possuem 15% mais chances de apresentar um desempenho financeiro acima da média, mostrando que diversidade e lucratividade podem andar juntas. Para que a diversidade esteja realmente presente no dia a dia das empresas, não basta apenas criar programas ou campanhas, também é necessário investir em treinamentos que estejam alinhados com a cultura organizacional e com as necessidades dos funcionários. Empresas que seguem essa prática conseguem atrair pessoas com perfis variados e mantê-las engajadas dentro de um ambiente acolhedor. “Quando os treinamentos são planejados com propósito e sensibilidade, eles contribuem para a construção de uma cultura organizacional mais empática e colaborativa, capaz de valorizar diferentes trajetórias e histórias de vida” (SILVA, 2020)

Além disso, é importante destacar que a diversidade nas empresas não deve ser vista apenas como uma obrigação social, mas como um ponto estratégico para o crescimento sustentável da empresa. A valorização de diferentes perfis e experiências fortalece a capacidade da empresa de inovar e se adaptar a cenários mais complexos.



A diversidade organizacional não se limita à presença de diferentes grupos sociais no quadro de colaboradores. Trata-se de garantir condições equitativas para que todos possam se desenvolver plenamente, contribuir com suas ideias e assumir posições de liderança. Isso só é possível quando há uma cultura interna baseada no respeito, na escuta ativa e na valorização do outro, o que requer investimento constante em capacitação e diálogo (MOURA, 2021, p. 112).

Nesse contexto, o papel da liderança se torna ainda mais importante, já que são os gestores que influenciam diretamente no clima organizacional. Líderes bem preparados conseguem criar espaços de confiança e incentivar a participação de todos os funcionários, independentemente de suas condições. Para isso, é necessário que os líderes também passem por processos de capacitação, para desenvolver competências emocionais e sociais. Liderar em ambientes diversos exige uma compreensão profunda das dinâmicas humanas e culturais presentes nas equipes.

O gestor precisa ser capaz de reconhecer seus próprios vieses, abrir espaço para a escuta ativa e tomar decisões que favoreçam o equilíbrio e a equidade. Isso significa agir com consciência, adaptar sua comunicação e garantir que todos os membros da equipe se sintam respeitados, valorizados e parte integrante da organização (CHIAVENATO; NASCIMENTO, 2020, p. 94).

Segundo Robbins e Judge (2019,p.120), a cultura organizacional é “o conjunto de valores, crenças e práticas compartilhadas que moldam o comportamento dos colaboradores.” Quando esses valores são inseridos a inclusão de pessoas com deficiência, a organização passa a ter um ambiente propenso acolher a diversidade de habilidades, favorecendo relações interpessoais mais colaborativas, reconhecendo o potencial de cada indivíduo.

De acordo com Barros Machados (2018) a inclusão e definitiva requer políticas organizacionais de desenvolvimento e mérito, igualmente para pessoas com deficiência. No caso próprio de pessoas com Trissomia21, é fundamental que essas políticas sejam adequadas às suas necessidades específicas, garantindo acessibilidade a comunicação, adaptação nos processos de trabalho e acompanhamento profissional para o desenvolvimento de suas competências.

A inclusão de pessoas com Síndrome de Down (SD) na cultura organizacional não deve ser apenas simbólica, mas concreta, garantindo crescimento, pertencimento e protagonismo. Contudo, é necessário: Treinar os colaboradores para lidar com a diversidade; adaptar tarefas conforme as habilidades individuais; Presença de mediadores no processo de integração e da valorização das contribuições individuais desses colaboradores; “O trabalho constitui importante via de inclusão social para pessoas com

síndrome de Down, não apenas pela remuneração, mas pela possibilidade de pertencimento, de reconhecimento de suas capacidades e de ampliação das relações sociais.” (GIACOMINI; MOREIRA; LONDERO, 2015, p. 118).

A liderança inclusiva desempenha um papel essencial nesse processo, ao exercer respeito às diferenças cognitivas, estimular a empatia e reconhecer as qualidades de cada indivíduo da equipe. “ambientes que valorizam a diversidade intelectual tendem a apresentar maior inovação e desenvolvimento de soluções criativas” (MENDES; FISCHER, 2020).

Nessa perspectiva, a integração de uma cultura organizacional inclusiva deve ser entendida como parte de uma estratégia de transformação social, que supera os limites da empresa e contribui para criação de uma sociedade mais justa, igualitária e acessível. “Organizações que acolhem a diversidade intelectual não apenas cumprem um papel social, mas tornam-se mais inovadoras, criativas e capazes de responder aos desafios contemporâneos.” (ADENAN et al., 2022, p. 6).

Embora os benéficos da inclusão de pessoas com deficiência intelectual sejam evidentes, muitas empresas ainda enfrentam desafios significativos para realização de práticas efetivas. Uma das barreiras mais citadas é a resistência cultural, sendo necessária uma manutenção de visões estigmatizadas ou preconceituosas sobre as qualidades desses profissionais, na qual dificulta a sua plena aceitação no ambiente corporativo. Esse empasse pode se manifestar tanto entre gestores quanto entre colegas, resultando em atitudes de exclusão ou subestimação. Como destaca Silva (2020), “a resistência cultural é um dos principais fatores que dificultam a efetiva inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho” (p. 45).

Além disso, a falta de gráficos claros para medir resultados das iniciativas inclusivas constituiu obstáculos relevantes. Muitas empresas ainda não analisam aspectos como o nível de satisfação dos empregados com deficiência, sua progressão profissional, permanência de cargos e os impactos da diversidade nos resultados organizacionais. A falta desses dados dificulta o retorno de feedbacks sobre as práticas adotadas, tornando os programas propensos a descontinuidade. Conforme visto por Oliveira (2019), “a falta de indicadores claros impede a avaliação eficaz das políticas de inclusão e compromete sua continuidade” (p,112).

No dizer de Silva (2020), sem um planejamento estratégico e uma continua checagem, os métodos de inclusão tendem a ser pontuais, monitoradas por demandas externas, como

pressões sociais, legais ou de marketing, e não por uma política organizacional sólida. Nessas circunstâncias, a inclusão assume uma forma simbólica, com pouco ou nenhum impacto no dia a dia dos colaboradores com deficiência, além de não produzir os benefícios esperados para a empresa, como inovação, maior engajamento e fortalecimento da imagem institucional. Silva destaca que “a ausência de um planejamento estratégico compromete a eficácia das ações de inclusão” (2020 p.89).

Por fim, é importante realçar que os desafios não se limitam às empresas, mas se entrelaçam também ao contexto social mais amplo. A escassez de políticas públicas efetivadas, a falta de incentivos governamentais para programas inclusivos e a insuficiência de educativas campanhas sobre a diversidade e deficiência ajudam a manter as barreiras no ambiente corporativo. Portanto, ultrapassar essas barreiras exige um esforço conjunto entre empresas, governo e sociedade civil, a fim de fortalecer práticas inclusivas que não apenas cumpram a legislação, mas que também promovam transformação cultural e social. Como destaca Lima (2018), “a colaboração entre diferentes setores da sociedade é essencial para a efetiva inclusão das pessoas com deficiência” (p.56).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A presente pesquisa permitiu compreender que a inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho é um tema que ultrapassa os limites da legislação, configurando-se como uma questão social, ética e humana. Embora avanços importantes tenham sido conquistados por meio de leis, políticas públicas e iniciativas de conscientização, ainda há muitos desafios a serem superados para garantir que a inserção dessas pessoas ocorra de forma plena, justa e digna.

A hipótese foi confirmada pois a pesquisa mostrou que o preconceito, a falta de informação e a ausência de políticas inclusivas nas empresas são os principais desafios enfrentados por pessoas com Síndrome de Down. Isso compromete sua adaptação e impede o desenvolvimento de um ambiente verdadeiramente inclusivo, afetando não apenas sua integração social, mas também suas oportunidades de crescimento e valorização no ambiente profissional.

Constatou-se que o preconceito, a falta de informação e a resistência cultural continuam sendo barreiras significativas. Muitas empresas ainda enxergam a contratação de pessoas

com deficiência intelectual como uma obrigação legal, e não como uma oportunidade de enriquecimento humano e organizacional. No entanto, exemplos bem-sucedidos demonstram que, quando as práticas de inclusão são estruturadas de maneira adequada, elas resultam em ganhos tanto para o indivíduo quanto para a instituição, fortalecendo o clima organizacional e promovendo valores de empatia e diversidade.

O estudo também revelou que a família desempenha papel essencial nesse processo, oferecendo suporte emocional e incentivo à autonomia desde a infância. A superproteção, por mais que tenha boas intenções, pode limitar o desenvolvimento da independência e a confiança necessárias para que a pessoa com Síndrome de Down enfrente os desafios do ambiente profissional. Além disso, percebe-se que a qualificação profissional adaptada e o acesso à educação inclusiva são fundamentais para que essas pessoas possam competir em condições equitativas no mercado de trabalho.

Por fim, reforça-se que a inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho não deve ser vista apenas como cumprimento de cotas, mas como um compromisso coletivo com a transformação social. Cabe ao Estado, às empresas e à sociedade civil atuar de forma conjunta na construção de uma cultura organizacional e social que valorize as diferenças e reconheça as potencialidades de cada indivíduo.

## REFERÊNCIAS

ADAM SMITH. A riqueza das nações. Trad. Luiz João Baraúna. São Paulo: Abril Cultural, 1983. Publicado originalmente em 1776.

AGÊNCIA GOV. Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Disponível em:

<https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202403/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil>. Acesso em: dd mês aaaa.

AMARAL, L. A. Mercado de trabalho e deficiência. São Paulo: Senai, 1992.

ARANHA, M. S. F. Trabalho e emprego: instrumento de construção da identidade pessoal e social. Brasília: Corde, 2003. (Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência, v. 9).

BARROS, Ana Paula; MACHADO, Carlos Eduardo. Capacitação e desenvolvimento de competências no ambiente organizacional. *Revista Gestão e Desenvolvimento*, v. 15, n. 2, p. 45-60, 2018.

BECKER, Gary S. Capital humano: uma análise teórica e empírica sobre a formação do capital humano e seu impacto no crescimento econômico. Trad. Maria Helena de Castro Ribeiro. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1993.

CARVALHO-FREITAS, M. N. A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto; NASCIMENTO, Cláudio de Oliveira. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2020.

COELHO, Renata. Do direito ao trabalho. In: SETÚBAL, Joyce Marquizein; FAYAN, Regiane Alves Costa (org.). Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – comentada. Campinas: Fundação FEAC, 2017. Disponível em: <https://feac.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Lei-brasileira-de-inclao-comentada.pdf>. Acesso em: 21 out. 2023.

DACRE POOL, L.; SEWELL, P. The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, v. 49, n. 4, p. 277-289, 2007.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1999.

DEL PINO, M. A. B. Reestruturação produtiva e política de educação profissional. 2000. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2000.

DEL PINO, M. A. B. Educação profissional e emprego de pessoas com deficiência pelo paradigma da inclusão. Maringá: Instituto Paranaense de Ensino, 2006.

DEL PINO, M. A. B. Ministério do Trabalho (MTb). Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional (Sefor). Plano Nacional de Educação Profissional (Planfor) 1996-1999: informe ao Codefat. Brasília: Sefor, 1996.

GOVERNO FEDERAL. Mercado de trabalho brasileiro em 2024: realidade e desafios é tema da Rede de Observatórios do Trabalho, realizado pelo MTE e DIEESE. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Junho/mercado-de-trabalho-brasileiro-em-2024>. Acesso em: dd mês aaaa.

HILLAGE, J.; POLLARD, E. Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. Brighton, UK: Institute for Employment Studies, 1998.

IMA, João Carlos. Políticas públicas e inclusão no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Acadêmica, 2018.

JUSTIÇA DO TRABALHO. Justiça do Trabalho estimula contratação de pessoas com Síndrome de Down. 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: dd mês aaaa.

LEITE, Priscilla Vieira; LORENTZ, Cacilda Nacur. Inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho. Revista Inclusão Social, v. 5, n. 1, 2011.

LI, Wei; ZHANG, Hui; CHEN, Lin; YANG, Min. Family and school exclusion as predictors of anxiety and depression in young people with Down syndrome. *Disability and Health Journal*, New York, v. 18, n. 2, p. 150-162, 2025.

LIMA, R. de C. P.; FERRAZ, V. E. F. Saúde-doença, normalidade-desvio, inclusão-exclusão: representações sociais da Síndrome de Down em um centro de Educação Especial e Ensino Fundamental. Ribeirão Preto: Universidade de Ribeirão Preto, 2000.

LUCKASSON, Ruth; BROWN, Isabel; DUGAS, Claudia; COOK, J. Mental retardation: definition, classification, and systems of supports. 10. ed. Washington, DC: AAMR, 2002.

MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. v. 1. Trad. Reginaldo P. de Souza. 10. ed. São Paulo: Abril, 1983.

MCKINSEY & COMPANY. Diversity wins: how inclusion matters. McKinsey & Company, 2022. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>. Acesso em: 29 set. 2025.

MAZZOTA, Laura. Inclusão social e educação: adaptando o meio à diversidade. São Paulo: Loyola, 2011.

MAZZOTA, Marcos José da Silveira. Educação especial no Brasil: história e políticas públicas. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

MELLO, Ana; BATISTA, Carlos. Estereótipos e barreiras à inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Psicologia do Trabalho*, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 105-120, 2018.

MELLO, Anahi Guedes de; BATISTA, Cristina Abranches. Pessoas com deficiência intelectual e o mercado de trabalho: preconceito e inclusão. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 24, n. 1, p. 107-122, 2018.

MONTES, Amanda; CIA, Fabiane; SPINAZOLA, Camila. Síndrome de Down: inclusão escolar e desenvolvimento. Curitiba: CRV, 2023.

MOVIMENTO DOWN. Guia prático sobre síndrome de Down: informações e orientações. Rio de Janeiro: Movimento Down, 2014.

MOURA, Luiz Henrique. Diversidade e inovação: estratégias para a competitividade nas empresas. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2021.

NÉRI, M. C. (org.). Retratos da deficiência no Brasil. Rio de Janeiro: FGV/IBRE/CPS, 2003a.

NEELEY, Tsedal. Revolução do trabalho remoto: como ter sucesso de qualquer lugar. Nova York: Harper Business, 2021.

OLIVEIRA, Maria Fernanda. Gestão da diversidade: desafios e práticas inclusivas. Rio de Janeiro: Editora Universitária, 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. Genebra: OMS, 2001.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Nova York, 2006. Disponível em: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>. Acesso em: 17 set. 2025.

PERCÍLIA, Ana. Educação inclusiva e desenvolvimento de crianças com Trissomia 21. São Paulo: Loyola, 2008.

PEREIRA, Juliana; ALMEIDA, Ricardo. A inclusão social de pessoas com síndrome de Down: desafios e perspectivas. Revista Brasileira de Educação Especial, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 65-80, 2020.



RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações e Sociedade*, v. 16, n. 50, p. 545–556, 2009.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. *Comportamento organizacional*. 18. ed. São Paulo: Pearson, 2019.

SANTOS, Ana Paula. *Inclusão no ambiente corporativo: práticas e desafios*. São Paulo: Editora Gestão, 2021.

SANTOS, Maria. *Apoio familiar e desenvolvimento da autonomia em pessoas com síndrome de Down*. São Paulo: Cortez, 2015.

SASSAKI, Roman. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. São Paulo: WVA, 2009.

SCOTT-PARKER, S. Employment of people with mental illness: a challenge for the employers? In: 20th World Congress of Rehabilitation International, Oslo, Norway, June, 2004.

SILVA, Altair José da (org.). *Desenvolvimento pessoal e empregabilidade*. São Paulo: Pearson, 2016.

SILVA, Fabiana Custódio E. *Empregabilidade – um estudo sobre suas interfaces com o mercado*. *Revista de Administração da Universidade Estadual de Goiás, Anápolis*, v. 15, n. fluxo contínuo, p. 1-8, out. 2024. Disponível em: [link]. Acesso em: dd mês aaaa.

SILVA, Maria Aparecida. *Gestão de pessoas e diversidade nas organizações*. São Paulo: Atlas, 2020.

SILVA, Mariana; OLIVEIRA, Ricardo. *Políticas de inclusão e conscientização social para pessoas com deficiência*. São Paulo: Cortez, 2020.

SILVA, N. L. P.; FURTADO, A. V.; ANDRADE, J. F. C. M. A inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. *Trends in Psychology*, Ribeirão Preto, v. 26, n. 2, p. 1003–1016, 2018.

SILVA, Roberto. *Cultura organizacional e inclusão de pessoas com deficiência*. Belo Horizonte: Editora Acadêmica, 2020.

SOUZA, Ana; PAULINO, Carlos. A importância da atualização profissional sobre a Síndrome de Down para professores e profissionais de saúde. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Brasília, v. 15, n. 2, p. 123-134, 2009.

SOUZA, Monique Villa de; PAULINO, Paulo Cesar. *A inclusão de pessoas com Síndrome de Down*. Cornélio Procopio: Universidade Tecnológica Federal do Paraná, [s.d.].

TELAVITA. Inclusão social de deficientes. Disponível em: <https://www.telavita.com.br/blog/inclusao-social-de-deficientes/>. Acesso em: dd mês aaaa.

THOMAS, David A.; ELY, Robin J. Making differences matter: a new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, v. 74, n. 5, p. 79-90, 1996.

TREVISAN, A. P.; BELLEN, H. M. Avaliação de políticas públicas: uma revisão teórica de um campo em construção. *Revista de Administração Pública*, v. 42, n. 3, p. 529-550, 2008.

UNIVERSIDADE VEIGA DE ALMEIDA – UVA. Entendendo o mercado de trabalho atual: onde se encaixam as carreiras tradicionais? Disponível em: <https://www.uva.br/postagens/entendendo-o-mercado-de-trabalho-atual-onde-se-encaixam-as-carreiras-tradicionais/>. Acesso em: dd mês aaaa.

VARELLA, Drauzio. Síndrome de Down. [S.l.]: [s.n.], [s.d.]. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-down/>. Acesso em: 17 set. 2025.

---

## **LEGISLAÇÃO CONSULTADA**

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=3298&ano=1999&ato=a55k3Zq5keNpWTe7a>. Acesso em: 07 out. 2023.

BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social. Brasília, DF: Presidência da República, 1989.

BRASIL. Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social. Brasília, DF: Presidência da República, 1993.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Nova Iorque: ONU, 2006. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 17 set. 2025.