

**CENTRO PAULA SOUZA
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE FRANCA
“Dr. THOMAZ NOVELINO”**

TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

LUCIANA PARDO FRANCELINO

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN NO
MERCADO DE TRABALHO**

FRANCA/SP

2022

LUCIANA PARDO FRANCELINO

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN NO
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca - “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Orientador: Profa. Me. Taciana Lucas de Afonseca Salles

FRANCA/SP

2022

LUCIANA PARDO FRANCELINO

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN NO
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho avaliado e aprovado pela seguinte Banca Examinadora:

Orientador(a) : _____
Nome..... : Profa. Me. Taciana Lucas de Afonseca Salles
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 1 : _____
Nome..... : Prof. Dr. Fernando Dandaro
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 2 : _____
Nome..... : Prof. Esp. Fernando dos Santos Soeira
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Franca, 30 de novembro de 2022.

AGRADECIMENTOS

Deixo aqui meu primeiro agradecimento a Deus, pela sabedoria e discernimento para desenvolver esse Trabalho de Graduação.

À minha família e meu filho João Vitor, por terem paciência e compreensão pela minha ausência em diversos momentos, e me oferecerem o apoio e incentivo necessário para conseguir desenvolver o trabalho.

Ao meu saudoso pai Antônio, que infelizmente teve sua vida ceifada pelo Covid-19 em 2021 e não está aqui para comemorar essa realização comigo.

À minha amiga, psicóloga e mestre em educação especial Karla Janaine de Moraes Borges, que me aconselhou e deu dicas a respeito desse tema, que se faz presente em sua vida diária.

À minha inspiração Larissa, tinha Síndrome de Down, filha da Karla Janaine de Moraes Borges, que infelizmente não está mais entre nós, virou uma estrelinha no ano de 2020 e com quem aprendi muito, nas oportunidades que passamos juntas.

Às instituições, empresas e familiares das pessoas com Síndrome de Down que contribuíram para o colhimento de dados para essa pesquisa.

À Profa. Me. Ana Claudia Nery Salomão da Fatec Franca que me apoiou e ajudou desenvolver esse tema.

Em especial minha orientadora Profa. Me. Taciana Lucas de Afonseca Salles, que foi essencial para eu conseguir desenvolver esse Trabalho de Graduação, me auxiliando, orientando, apoiando e incentivando durante esse percurso, que teve momentos favoráveis e desfavoráveis, sempre me tranquilizando e mostrando que para cada problema havia uma solução, que no final daria tudo certo.

Dedico o presente Trabalho de Graduação a Deus e aos meus familiares, em especial ao meu filho João Vitor.

Aprender é a única coisa que a mente nunca se cansa, nunca tem medo e nunca se arrepende.

Leonardo da Vinci

RESUMO

Esta pesquisa aborda a inclusão de pessoas com deficiência intelectual (Síndrome de Down) no mercado de trabalho. É preciso despertar as empresas, que, contratar um colaborador com deficiência intelectual (Síndrome de Down), pode significar muito mais do que uma obrigação a ser cumprida em função da imposição da Lei de Cotas. A inclusão deve ser motivada por uma consciência ética, desprendida de preconceitos e que valorize a capacidade das pessoas com deficiência intelectual (Síndrome de Down), em exercer suas funções com dedicação e de maneira bem-sucedida. Entretanto, não parece ser essa a prática da maioria das organizações. Assim, o objetivo desse estudo é levantar as práticas de inclusão da pessoa com Síndrome de Down, realizadas pelos órgãos responsáveis, bem como conhecer a visão organizacional de quem contrata esses profissionais e a visão dos familiares da pessoa com Síndrome de Down, entendendo os desafios da inclusão. Trata-se de uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo, utilizando como técnicas a pesquisa bibliográfica baseada em livros e artigos científicos da área, bem como realizando pesquisa de campo a partir do levantamento de dados na Organização Social APAE, em uma empresa contratante de deficientes e com familiares de pessoas com Síndrome de Down, utilizando como instrumento de pesquisa de campo, questionários direcionados à cada público. Os resultados indicam que existem sim, empresas conscientizadas sobre os direitos humanos, reconhecendo a importância de tratar as pessoas com deficiência através do princípio da equidade, adaptando as oportunidades e tornando-as justas, ultrapassando as barreiras contra preconceitos e discriminação, mas que isso ainda não reflete a maioria.

Palavras-chaves: Deficiência intelectual. Gestão de Pessoas. Inclusão. Mercado de trabalho. Síndrome de Down.

ABSTRACT

This research addresses the inclusion of people with intellectual disabilities (Down Syndrome) in the labor market. It is necessary to wake up companies, that hiring an employee with intellectual disability (Down Syndrome) can mean much more than an obligation to be fulfilled due to the imposition of the Quota Law. Inclusion must be motivated by an ethical awareness, free from prejudice and that values the ability of people with intellectual disabilities (Down Syndrome), to carry out their duties with dedication and successfully. However, this does not seem to be the practice of most organizations. Thus, the objective of this study is to raise the practices of inclusion of the person with Down Syndrome, carried out by Organs responsible bodies, as well as to know the organizational vision of those who hire these professionals and the vision of the relatives of the person with Down Syndrome, understanding the challenges of inclusion. This is a qualitative research of a described nature, using bibliographical research based on books and scientific articles in the area as techniques, as well as carrying out field research based on data collection at the APAE Social Organization, at a company that hires people with disabilities and with relatives of people with Down Syndrome, using questionnaires directed to each public as a field research instrument. The results indicate that there are companies aware of human rights, recognizing the importance of treating people with disabilities through the principle of equity, adapting opportunities and making them fair, overcoming barriers against prejudice and discrimination, but that this still does not reflect the majority.

Keywords: Down's syndrome. Intellectual disability. Inclusion. Labor market. People management.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Vínculos empregatícios por tipos de deficiência.....	22
Figura 2 – Remuneração por tipos de deficiência	23
Figura 3 – Parentesco	37
Figura 4 – Oportunidade de trabalho	38
Figura 5 – Tipo de deficiência.....	39
Figura 6 – Experiência na contratação	40
Figura 7 – Entrevistas e testes / dificuldades	41
Figura 8 – Auxílio institucional / emprego	42
Figura 9 – Treinamento	43
Figura 10 – Integração	44
Figura 11 – Acompanhamento terapêutico.....	45

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Questionário Apae	30
Quadro 2 – Questionário Empresa Alimentícia	33

APÊNDICES

Apêndice 1 – Questionário Apae	45
Apêndice 2 – Questionário Empresa Alimentícia	46
Apêndice 3 – Questionário Familiares de Pessoas com SD	47

LISTA DE SIGLAS

AAIDD – Associação Americana de Deficiência Intelectual e do Desenvolvimento

APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

DI – Deficiência Intelectual

SD - Síndrome de Down

ONU - Organização das Nações Unidas

MTE - Ministério do Trabalho e do Emprego

LBI – Lei Brasileira de Inclusão

INSS – Instituto Nacional de Seguro Social

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PCD – Pessoa com Deficiência

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 INCLUSÃO: CONCEITO E HISTÓRIA	15
2.1 LEIS FEDERAIS.....	17
2.2 TIPOS DE DEFICIÊNCIAS.....	18
2.2.1 A Deficiência Intelectual	18
2.3 A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO	19
3 O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES NA INCLUSÃO	22
3.1 GESTÃO DE PESSOAS E INCLUSÃO.....	24
4 RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO	27
CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS	49

1 INTRODUÇÃO

O tema inclusão tem sido muito discutido na sociedade em geral e no âmbito organizacional especialmente após as recentes regulamentações legais.

Nas últimas décadas, muitas vitórias foram conquistadas pelas pessoas com deficiência, em específico as pessoas com Síndrome de Down ou trissomia do cromossomo 21, que é uma condição humana geneticamente determinada pela alteração cromossômica, sendo a principal causa de deficiência intelectual. Porém, ainda há muito preconceito e discriminação devido a mitos e incertezas sobre as condições e potencialidades destas pessoas. (Ministério da Saúde 2013)

O cromossomo 21 extra, na formação genética, determina características físicas específicas e atraso no desenvolvimento global do indivíduo. Mas é sabido que as pessoas com Síndrome de Down, quando são estimuladas adequadamente possuem potencial para uma vida saudável e plena inclusão social.

A inclusão de pessoas com deficiência deveria ser feita de maneira espontânea pelas organizações e não apenas para cumprir a legislação. Mesmo com todas as leis e projetos, essa acessibilidade é falha, pois muitas empresas não oferecem a estrutura e os cuidados necessários para receber e integrar uma pessoa com deficiência intelectual em seu meio, contribuindo para uma sociedade mais justa, empática, humana e sem discriminações e exclusões (LEITE; LORENTZ, 2011).

Nesse sentido, o objetivo desse estudo é levantar as práticas de inclusão da pessoa com Síndrome de Down, realizadas pelos órgãos responsáveis, bem como conhecer a visão organizacional de quem contrata esses profissionais e a visão dos familiares da pessoa com Síndrome de Down, entendendo os desafios da inclusão.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo, utilizando como técnicas a pesquisa bibliográfica baseada em livros e artigos científicos da área, bem como realizando pesquisa de campo a partir do levantamento de dados na Organização Social APAE, em uma empresa contratante de deficientes e com familiares de pessoas com Síndrome de Down, utilizando como instrumento questionários direcionados à cada público.

Tal investigação é importante pois permitirá conhecer a realidade sobre a inclusão da pessoa com Síndrome de Down, oferecendo às organizações maior conhecimento e conscientização sobre o assunto e conseqüentemente possibilitando que esse público tenha maior acesso ao mercado de trabalho.

Dessa forma o presente estudo está estruturado em três capítulos, sendo que no Capítulo 2 será abordado sobre a história e o conceito de inclusão, as leis, os tipos de deficiência e a inclusão nas organizações; o Capítulo 3 abordará sobre o papel das organizações e da Gestão de Pessoas na inclusão e o Capítulo 4 trará a pesquisa de campo, apresentando os dados obtidos com os questionários. Por fim serão apresentadas as considerações finais.

2 INCLUSÃO: CONCEITO E HISTÓRIA

Inclusão é o ato de incluir e acrescentar, ou seja, adicionar coisas ou pessoas à grupos e núcleos que antes não faziam parte. Alguns dos principais sinônimos de inclusão são: introdução; colocação; incorporação; inserção; integração; envolvimento; enquadramento; abrangimento; abarcamento; etc. (INCLUSÃO, 2022)

Pessoas com deficiências e minorias sociais foram segregadas e excluídas, tanto da sociedade quanto do mercado de trabalho, ao longo da história da humanidade.

Entretanto, desde a criação da Lei de Cotas no. 8.213/1991, o assunto inclusão de pessoas, ganhou destaque, visto que estabeleceu a obrigatoriedade de as empresas empregarem uma porcentagem (em relação ao total de empregados) de pessoas com deficiência (LEITE; LORENTZ, 2011).

Segundo o Decreto 914 de setembro de 1993, do artigo 5º., da Lei 8.112/90 e do art. 93 da Lei 8.213/91 (LEITE; LORENTZ, 2011, p. 115),

considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que geram incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Cabe destacar que a nomenclatura utilizada para designar o indivíduo com deficiência vem se alterando na busca por uma definição mais clara e menos estigmatizante possível. Assim, denominações como: pessoa com necessidades especiais, portadores de deficiência e pessoas com deficiência (PcDs) são as mais encontradas (LEITE; LORENTZ, 2011).

Dessa forma, a Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU (Organização das Nações Unidas) em dezembro de 2006, conceituou e substituiu a expressão “pessoas portadoras de deficiência” por “pessoas com deficiência”, estabelecendo que são aquelas que possuem impedimentos físicos, intelectuais ou sensoriais que em interação com diversas barreiras podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade (LEITE; LORENTZ, 2011).

No contexto brasileiro, o processo de inclusão de pessoas com deficiência, de qualquer natureza, é recente, necessitando ser mais amplamente abordada e

estudada, partindo do entendimento das leis que determinam a inclusão de grupo de pessoas no mercado de trabalho.

2.1 LEIS FEDERAIS

No dia 04/03/2022 passou a vigorar a Lei 14.306 que instituiu 21 de março o Dia Nacional da Síndrome de Down. Sendo assim, os órgãos públicos responsáveis pela implementação de políticas públicas voltadas à pessoa com Síndrome de Down (SD) ficam responsáveis por promover e divulgar eventos que valorizem a pessoa portadora dessa síndrome na sociedade (BRASIL, 2022).

No Brasil, essa inclusão deve-se à elaboração de leis de defesa aos direitos das pessoas com deficiência, que são asseguradas por meio da Constituição Federal de 1988, pela Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CDDP), por meio do Decreto 6949/2009 e mais recentemente pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência nº 13146/2015 (BRASIL, 2015).

Entre essas leis, destaca-se a Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991, da Previdência Social, que é conhecida como Lei de Cotas, na qual dispõe no artigo 93, que toda empresa com número de funcionários igual ou superior a 100 deverá empregar de 2% a 5% de pessoas reabilitadas ou pessoas com deficiência. As referidas Leis estabelecem diretrizes para a inserção ou reinserção dessas pessoas no mercado de trabalho (BRASIL, 1991).

O direito de que todo cidadão seja respeitado e não venha a sofrer nenhum tipo de preconceito na sociedade, é uma das garantias asseguradas pela Constituição Brasileira, a Lei fundamental e soberana da nação. Define-se que “constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988).

De acordo com Decreto nº 6949, de 25 de agosto de 2009, artigo 1 propósito, pessoas com deficiência são:

aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com uma ou mais barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2009^a, Artigo 1 – Propósito).

As leis existem para serem cumpridas, ou seja, não precisa haver fiscalização nas organizações, onde a mesma é notificada junto ao MTE e precisa incluir em seu quadro de colaboradores a pessoa com deficiência, sendo que muitas das vezes sequer tem um acompanhamento mais específico, onde haverá a estimulação da aprendizagem e desenvolvimento dos mesmos.

2.2 TIPOS DE DEFICIÊNCIA

As deficiências são diversas, bem como os graus de deficiência e seus impactos para a vida do indivíduo. Entretanto, para facilitar o entendimento do processo de inclusão pode-se classificar as deficiências de forma ampla segundo sua natureza, que são (LEITE; LORENTZ, 2011):

- Física: envolvendo a ausência, a má formação, o encurtamento ou o funcionamento limitado de algum membro (superior ou inferior); é a alteração completa ou parcial de um segmento do corpo, que gera comprometimento de sua função, como por exemplo: a paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, etc.
- Sensorial: envolvendo a ausência, má formação ou funcionamento limitado dos órgãos sensoriais como os olhos e os ouvidos.
- Intelectual: envolvendo o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, manifestado antes dos 18 anos, além de limitações nas habilidades adaptativas como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, laborais etc.

Classificada dentro da deficiência intelectual, encontra-se a Síndrome de Down, uma deficiência que acontece a nível cromossômico, que é o foco deste estudo e será explanado na sequência.

2.2.1 A Deficiência Intelectual

De acordo com a Associação Americana de Deficiência Intelectual (AAIDD), a deficiência intelectual é caracterizada por limitações significativas que se originam antes dos 22 anos e que atingem o funcionamento intelectual (compreendendo o raciocínio, a aprendizagem e a resolução de problemas) e comportamentos adaptativos (que se referem às habilidades práticas e sociais do cotidiano).

Nesse sentido a Síndrome de Down (SD) é considerada um tipo de deficiência que inclui a deficiência intelectual, sendo detectada na maioria das vezes dentro do

ventre materno por meio de exames pré-natais. A partir do momento do diagnóstico, ainda na gestação, a pessoa com SD já começa a enfrentar os primeiros desafios, que incluem a aceitação da família e a incerteza quanto ao futuro (PIRES; BONFIM; BIANCHI, 2007).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em, 2010 cerca de 23,9% dos brasileiros declararam possuir algum tipo de deficiência, dentre os quais 2.617.05 afirmaram ter deficiência intelectual (LEITE; LORENTZ, 2011).

No Brasil, não existe uma estatística específica sobre quantidade de pessoas com Síndrome de Down, porém estima-se que seja na proporção de 1 para cada 700 nascimentos, de modo que, considerando a população em 2011, cerca de 270 mil pessoas seriam portadoras desta deficiência, de acordo com a Organização do Movimento Down (LEITE; LORENTZ, 2011).

Portanto, existe um vasto rol de profissionais com deficiência intelectual, especificamente com Síndrome de Down disponíveis no mercado, porém as organizações demonstram ter certa resistência em contratar esse profissional, por motivos que é necessário conhecer para tomar as medidas necessárias e quebrar essa barreira, permitindo assim que mais pessoas com Síndrome de Down tenham a oportunidade de ter uma profissão e sejam incluídas.

2.3 A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO

Aplicar o sentido de inclusão de PCD (pessoa com deficiência) ao mercado de trabalho, refere-se a oferecer igualdade de oportunidades de emprego para que as pessoas com deficiência possam exercer seu direito de trabalhar, serem remunerados e valorizados.

Atualmente, a inclusão se dá, via de regra, em função da imposição da lei às organizações cujas características atendam aos critérios exigidos.

Entretanto, o ideal é que isso não ocorra simplesmente para preencher cotas previstas em Lei, mas sim a partir de uma consciência de que é necessário oferecer oportunidade para que pessoas com deficiência coloquem suas habilidades em prática, desenvolvam-se e se engajem em seus objetivos, sem sofrer qualquer tipo de discriminação e preconceito.

Há diferenças e há igualdades, e nem tudo deve ser igual nem tudo deve ser diferente, [...] é preciso que tenhamos o direito de ser diferente quando a igualdade nos descaracteriza e o direito de ser iguais quando a diferença nos inferioriza (MANTOAN, 2004, p. 7-8).

Há várias décadas, as PCD'S (pessoas com deficiência) enfrentam obstáculos e desafios em sua inserção no mercado de trabalho devido à diversos fatores, dentre os quais se destacam falta de treinamento específico a esse público e informação adequada, acessibilidade no espaço físico, barreiras no relacionamento interpessoal e no convívio com os colaboradores no ambiente de trabalho.

Todo o cidadão com deficiência tem o direito de ser inserido ou reinserido no mercado de trabalho, podendo exercer uma função compatível com sua deficiência e ser renumerado pelo desempenho do seu trabalho. Independente da deficiência, o que se vê é que infelizmente há uma escolha por parte das organizações sobre os tipos de deficientes que serão incluídos em seu quadro de colaboradores, geralmente as físicas são as principais, pois acabam não precisando de uma supervisão constante, pois não será preciso investimento e adaptação por conta da exigência da lei de acessibilidade para o funcionamento das organizações (BRASIL 2015).

A deficiência intelectual parece ser a menos procurada pelas empresas, que acabam por preferir pessoas com deficiências auditivas, visuais ou físicas.

A Síndrome de Down caracteriza-se por ser uma deficiência genética, em que o cromossomo 21 apresenta-se em trio e não em par, como seria de se esperar. Não há qualquer relação com raça, cor ou cultura, mas está diretamente relacionada com a idade da mãe. As chances de uma mulher ter uma criança com trissomia 21 aumenta proporcionalmente com a idade dela de modo que se ela tiver 30 anos a chance é de 1 em 1 milhão, e se tiver 40 o risco é de 9 em 1 milhão (LEITE; LORENTZ, 2011).

As características gerais do quadro de Síndrome de Down envolvem (PUESCHEL, 2003 *apud* LEITE; LORENTZ, 2011):

- Inclinação nas fendas das pálpebras
- Pequenas dobras no canto interno dos olhos
- Achatamento na parte de trás da cabeça
- Orelhas menores
- Boca pequena
- Tônus muscular diminuído
- Ligamentos soltos
- Mãos e pés pequenos

- Perda auditiva condutiva
- Problemas de visão
- Propensão a neuropatias do Alzheimer precocemente

Além de toda essa condição física, a criança com SD apresenta atraso no desenvolvimento motor e na fala, bem como dificuldade em lidar com emoções, tornando-se impulsivos, compulsivos e por vezes agressivos.

Por muito tempo acreditou-se que não era possível desenvolver certas habilidades na criança com SD. Porém, hoje já se sabe que a estimulação precoce e frequente é fundamental para o bom desenvolvimento da criança, melhorando consideravelmente suas habilidades intelectuais, motoras, de comunicação, leitura e inclusive habilidades emocionais (SANTANA, 2007 *apud* LEITE; LORENTZ, 2011).

Isso significa dizer que o papel das instituições que se propõe a acolher a pessoa com Síndrome de Down é essencial para torná-la um profissional mais apto a desenvolver atividades diversas, sendo assim de fácil adaptação a diferentes vagas nas empresas.

Cabe destacar que nem sempre a criança apresenta todas as características típicas da síndrome, e que as características que possui podem ocorrer com graduações e intensidades diferentes (PUESCHEL, 2003 *apud* LEITE; LORENTZ, 2011).

Seria ideal as organizações implantarem na cultura organizacional, o incentivo junto aos seus colaboradores, exercendo a integração e empatia para esses novos colaboradores diferentes; porém que possuem capacidades e potenciais para exercerem uma função no mercado.

3 O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES NA INCLUSÃO

De acordo com a Constituição Federal de 1988, o direito ao trabalho é garantido a todos os cidadãos brasileiros sem distinção. Sendo assim, as pessoas com deficiência também gozam deste direito, conforme o artigo 34 da Lei Brasileira da Inclusão 13146 de 2015, por meio da livre escolha do trabalho, sem que haja quaisquer formas de discriminação. Portanto, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, contribuí para sua autonomia e desenvolvimento, possibilitando usufruir de seus direitos e cumprir seus deveres como cidadão.

A Relação Anual de Informações Sociais RAIS foi instituída pelo Decreto 76900 de 23 de dezembro de 1975. Os dados são preenchidos obrigatoriamente pelas empresas governamentais e privadas, de modo que possam ser utilizados para fins de acompanhamentos do mercado de trabalho, para estudos e pesquisas, avaliações de políticas públicas, reconhecimentos de direitos, entre outros. Neste estudo vamos conhecer os dados sobre o emprego de trabalhadores com deficiência, no qual serão utilizados os dados mais recentes da RAIS, ano base 2020.

Assim, a Figura 1, a seguir, apresenta cara tipo de deficiência e os respectivos vínculos empregatícios em quantidades absolutas de 2010 a 2020.

Figura 1- Vínculos empregatícios por tipos de deficiência

Relação Anual de Informações Sociais												Ano-base de 2019	
Tabela 7. Brasil: Vínculos Empregatícios segundo Características Individuais (em mil)													
Características Individuais	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Var. Absoluta	Var. Rel. (%)
Tipo de Deficiência **													
Física	166.690	174.207	170.468	181.464	192.432	200.794	204.554	212.878	230.345	229.406	220.402	-9.004	-3,92
Auditiva	68.819	73.579	74.385	78.078	78.370	79.389	80.390	83.196	87.992	90.860	88.720	-2.140	-2,36
Visual	17.710	21.847	26.119	33.505	39.580	46.913	53.438	62.135	74.314	82.334	82.678	344	0,42
Intelectual (mental)	15.606	18.810	21.317	25.332	29.132	32.144	34.168	36.661	43.292	45.985	45.753	-232	-0,50
Múltipla	3.845	4.144	4.696	5.490	6.708	8.108	7.287	7.657	9.162	8.524	8.614	90	1,06
Reabilitado	33.343	32.704	33.311	33.928	35.100	35.907	38.684	38.812	41.651	52.582	49.617	-2.965	-5,64

Fonte: RAIS – STRAB/MTP.
 * Não consideram-se valores com classificação não identificada.
 ** Os dados por tipo de deficiência não estão divididos por mil.

<http://pdet.mte.gov.br>

Fonte: RAIS –STRAB/MTP 2020

No que se refere aos trabalhadores com deficiência, em relação ao ano anterior 2019, destaca-se o maior crescimento da variação relativa na categoria de portadores

de deficiência múltipla que registrou aumento de 1,06%. Por fim, observa-se maior redução nas categorias reabilitado com redução de 5,64% e de portadores de deficiência física com redução de 3,92%.

Na Figura 2, é possível observar e comparar a mudança na remuneração desses profissionais entre os anos de 2019 e 2020.

Figura 2- Remuneração por tipos de deficiência

Tabela 15. Brasil: Remuneração segundo Características Individuais – R\$

Características Individuais	2019	2020	Var. Absoluta	Var. Relativa (%)
Tipo de Deficiência				
Física	3.219,39	3.294,76	75,37	2,34
Auditiva	2.873,40	2.890,67	17,27	0,60
Visual	3.185,86	3.267,50	81,64	2,56
Intelectual (mental)	1.635,16	1.654,73	19,57	1,20
Múltipla	2.394,67	2.484,94	90,27	3,77
Reabilitado	3.536,03	3.137,70	-398,33	-11,26

Fonte: RAIS – STRAB/MTP.

Obs.: Deflacionado pelo INPC-IBGE.
Remuneração média a preços de dezembro de 2020

Fonte: RAIS –STRAB/MTP 2020

Ressalta-se que as deficiências do tipo Múltipla (+3,77%, +R\$ 90,27) e visual (+2,56%, +R\$ 81,64) tiveram maior aumento na remuneração média em relação ao ano anterior. Em contrapartida a deficiência do tipo Reabilitado (-11,26%, -R\$ 398,33) teve o maior decréscimo. A deficiência intelectual ficou com variação relativa de + 1,2% de 2019 para 2020. Entretanto, pode-se notar que a remuneração mais baixa é destinada ao deficiente intelectual no qual se enquadra a pessoa com síndrome de down.

Infelizmente nota-se que as organizações escolhem o tipo de deficiência da pessoa que será inserida no quadro de colaboradores, avaliando mais o lado da empresa no quesito de adaptações e treinamentos a serem feitos na integração desta pessoa, do que na necessidade de inclusão que cada categoria possui.

3.1 GESTÃO DE PESSOAS E INCLUSÃO

No cenário organizacional brasileiro, a gestão da diversidade tem origem na discussão sobre cotas raciais, principalmente nas décadas de 1980 e 1990, pautadas nas chamadas ações afirmativas. “A prática das ações afirmativas no Brasil foi evidenciada principalmente pelas ações iniciadas por subsidiárias de empresas norte-americanas que buscaram exercer algum tipo de responsabilidade social com ênfase nas minorias” (PACHECO, 2003 *apud* MACCALI et al, 2015, p. 162).

Tal transposição, é uma das principais críticas sobre a gestão da diversidade no Brasil, pois, apesar de ser uma prática comum no contexto norte-americano, a transposição e implementação não são um processo fácil, pois (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004 *apud* MACCALI et al, 2015):

1. Existe a descrença dos próprios membros organizacionais sobre aos programas e à sua efetividade;
2. Existe atitude preconceituosa em relação aos colegas e chefes beneficiários desses programas;
3. Existe grande dificuldade em alterar as rotinas de recursos humanos para se adaptar à questão da diversidade e incluí-la.

O papel da Gestão de Pessoas é totalmente focado na força de trabalho que está concentrada nas pessoas, ou seja, o capital humano dentro das organizações, abrangendo os talentos, competências e o capital intelectual de cada um, independente da sua limitação.

Segundo Chiavenato (1999a, p. 32):

A antiga Administração de Recursos Humanos cedeu lugar a uma nova abordagem: a Gestão de Pessoas. Nesta nova concepção, as pessoas deixam de ser simples recursos (humanos) organizacionais para serem abordadas como seres dotados de inteligência, personalidade, conhecimentos, habilidades, destrezas, aspirações e percepções singulares

A qualidade de vida e a motivação constante do colaborador fazem toda diferença no resultado da empresa e o papel da Gestão de Pessoas é gerir esses colaboradores, tendo sempre um olhar humanitário e inclusivo, contribuindo para a importância da inserção desse público-alvo que são as Pessoas com Deficiência.

É importante entender que inclusão e diversidade são aspectos mais complexos do que uma simples política de cotas ou um programa de acolhimento das minorias. É necessário que a cultura organizacional seja moldada e construída na

direção da inclusão, de forma a dirimir preconceitos, bloqueios e barreiras sobre os grupos de minoria. Para se criar um ambiente inclusivo, todos os aspectos organizacionais e interpessoais precisam estar alinhados nesta direção, proporcionando ambiente igualmente acolhedor para todos, independente de qual grupo a pessoa pertence (MACCALI et al., 2015).

Nesse sentido, todos os subsistemas de RH precisam estar envolvidos nesta causa, de forma que desde o recrutamento e seleção, o desenvolvimento, a avaliação, até a demissão dos colaboradores, as práticas e políticas adotadas sejam compostas de diretrizes que prezam pela inclusão e pela equidade.

De acordo com Maccali et al. (2015), estudos realizados em uma empresa revelou que o principal desafio no processo de inclusão residia na própria área de RH, que além de resistência e preconceito, possuíam insegurança sobre como tratar a pessoa com deficiência e sobre sua produtividade. Além disso, foi constatou-se que havia falta de estrutura física para acessibilidade ao ambiente de trabalho, falta de preparo e de qualificação, sendo necessário que a empresa adequasse seus critérios seletivos para tal população.

Maccali et al. (2015, p.166) complementa dizendo que,

O que se percebe no contexto brasileiro, principalmente em relação ao recrutamento de pessoas com deficiência intelectual, são práticas de recrutamento mediadas por instituições filantrópicas especializadas na educação de pessoas com deficiência que buscam colocação dos alunos no mercado de trabalho. Esse modo de colocação no mercado de trabalho da pessoa com deficiência por intermédio de instituições beneficentes já é prescrita no artigo 35 do Decreto n. 3.298/99, que ainda considera que práticas com horários flexíveis e adequação do ambiente de trabalho são consideradas condições facilitadoras da inserção da pessoa com deficiência no contexto organizacional

Os processos de integração e socialização do novo colaborador também é de extrema importância na boa condução da inclusão da pessoa com deficiência, pois é nesse momento que o indivíduo será oficialmente inserido no sistema de valores e normas da organização, visando fazer parte desse novo contexto e ao mesmo tempo modificando-o com sua presença e sua atuação profissional (MACCALI, et al 2015).

Outro fator essencial são os programas de treinamento e desenvolvimento, pois são por meios deles que as pessoas adquirem os conhecimentos necessários ao bom exercício de seus papéis profissionais, além de permitir que adquiram competências e habilidades específicas que os possibilitarão sentir que estão crescendo profissionalmente. Entretanto, Moore (1999 *apud* MACCALI, et al., 2015, p. 168) ressalta que,

o desenvolvimento de competências e habilidades em integrar um grupo diverso não deve ser realizado como uma tentativa de tornar a organização mais homogênea, mas sim considerar que essas capacidades devem criar um mecanismo em que as pessoas possam conservar as suas dimensões de diversidade e, ao mesmo tempo, evitar processos prejudiciais, como conflitos interpessoais disfuncionais, falta de comunicação, altos níveis de estresse, lentidão na tomada de decisões e problemas de coesão do grupo.

Houve muitas mudanças desde que a lei de cotas foi sancionada, portanto ainda há muito o que se fazer, para melhorar a qualidade e a quantidade da contratação destes colaboradores, que devem ser tratados com empatia e respeito como os demais colaboradores e não visando apenas sua deficiência.

Segundo Dalla Déa, Dalla Déa e Baldin (2009, p.26):

A pessoa com síndrome de Down apresenta cromossomos normais, somente o cromossomo 21 é duplicado, mas também não apresenta nenhuma anomalia. Os cientistas ainda não descobriram o mecanismo que acontece na síndrome de Down. Só se sabe que o material extra produz um desequilíbrio genético que causa o crescimento e o desenvolvimento incompletos, e não anormal.

Segundo Bateman e Snell (1998 *apud* MACCALI et al., 2015), a implementação da gestão da diversidade tem suas vantagens, pois quando bem programada pode desenvolver as pessoas para pensarem e agirem de modo construtivo. Dessa forma, uma gestão de pessoas eficaz busca desenvolver o potencial dos membros organizacionais, utiliza a promoção de programas de treinamento para a diversidade como forma de identificar e reduzir possíveis preconceitos ocultos.

Por fim, pode-se dizer que a área de RH como um todo precisa ser a primeira a ser envolvida nos conceitos e ações de inclusão da diversidade, rompendo barreiras dos próprios profissionais da área para que estes possam na sequência promover uma cultura de acolhimento à diversidade com todos os colaboradores.

4 RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO

O objetivo deste estudo foi levantar as práticas de inclusão da pessoa com Síndrome de Down, realizadas pelos órgãos responsáveis, bem como conhecer a percepção de empresas que contratam esses profissionais, entendendo os desafios da inclusão.

Nesse sentido realizou-se uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo, utilizando como técnicas a pesquisa bibliográfica baseada em livros e artigos científicos da área, bem como um levantamento de dados na Organização Social APAE, Empresa Empregadora de Pessoas com SD por meio de entrevista semiestruturada e familiares de pessoas com SD.

1ª etapa:

Foi iniciada uma pesquisa bibliográfica para adquirir o conhecimento científico acumulado sobre o tema “A inclusão da pessoa com Síndrome de Down no mercado de trabalho”, no qual variados autores foram selecionados, explanando sua visão à respeito do tema abordado.

2ª etapa:

Foi realizada uma pesquisa de campo do tipo qualitativa, de caráter descritivo com três públicos, sendo a APAE, uma empresa empregadora de pessoa com SD e familiares de pessoas com SD, onde fatos são observados, registrados, analisados, classificados e

interpretados, sem interferência do pesquisador. A coleta de dados foi feita através de questionários, como segue abaixo.

1) APAE-FRANCA - O questionário foi composto por 10 questões abertas, apresentado no Apêndice 1, tendo sido impresso e entregue na organização juntamente com uma carta de apresentação e declaração de matrícula, solicitando uma entrevista presencial com a coordenadora técnica e assistente social, porém não foi possível e acabou sendo respondido via e-mail.

2) Empresa do ramo alimentício de panificação em Franca - O questionário composto por 9 perguntas abertas, apresentado no Apêndice 2, foi entregue pessoalmente na empresa, sendo respondido pela gestora de RH e encaminhado via WhatsApp. A empresa possui uma pessoa com SD em seu quadro de colaboradores e mais 2 pessoas com deficiências diferentes.

3) Familiares de pessoas com Síndrome de Down - Foi elaborado um questionário estruturado, contendo 9 questões de múltipla escolha, utilizando a plataforma do Google Forms, cujo link foi disponibilizado em um grupo de WhatsApp, pela fundadora do Grupo Crer para Ver Síndrome de Down - Karla Janaine de Moraes Borges.

Portanto, com a realização da pesquisa de campo por meio dos questionários, foi possível identificar o avanço do desenvolvimento da pessoa com SD utilizando a estimulação precoce e os tratamentos adequados. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, na empresa citada acima, onde a inclusão não ocorreu com a imposição da legislação, mas sim pela conscientização ética e humanizada, em oferecer oportunidades e melhores condições para estas pessoas desempenhar suas funções no mercado de trabalho. Os familiares de pessoas com SD puderem nos mostrar a realidade das oportunidades que são oferecidas para esse público e suas dificuldades.

Resultados da 1ª. etapa

A entrevista foi realizada entre os dias 21 e 28 de setembro de 2022, tendo sido realizada com a profissional Assistente Social e Coordenadora Técnica que trabalha há 15 anos na instituição APAE-FRANCA - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Franca.

O instrumento foi composto por 10 questões abertas, cujos temas centrais estão apresentados abaixo. Assim, as respostas ao questionário composto por perguntas abertas, estão apresentadas no Quadro 1 com as respostas da assistente social.

Quadro 1- Respostas da APAE

	RESPOSTA – ASSISTENTE SOCIAL
Chegada da pessoa com Síndrome de Down na Apae – Franca	As pessoas com Síndrome de Down chegam bebês pois é uma deficiência já visualizada, avaliada logo após o nascimento. Muitas vezes o encaminhamento é realizado na APAE após alta hospitalar. O ideal é iniciar a estimulação precoce logo após o nascimento, podendo começar após 30 dias do nascimento.
Tratamento	Inicialmente atendimento de fisioterapia motora, fonoaudiologia, médico, dentista, nutricionista. A família recebe o atendimento da psicologia e do serviço social. Se necessário ao longo das terapias pode receber atendimento de fisioterapia respiratória, hidroterapia e hipnoterapia.

Preparação para o mercado de trabalho	Após os 16 anos temos os serviços de assistência social que trabalha a inclusão no mercado de trabalho. Antes desta idade a escola também pode auxiliar nesta habilitação.
Cargos disponíveis	As ocupações podem ser variadas, vai depender das habilidades pessoais. A deficiência em si não o incapacita para nenhuma atividade. Assim como todo ser humano, o que dá muito certo para uns, não dá certo para outros. Temos profissionais na indústria de calçados, supermercado, varejão, padaria, lojas de fast food, fabricas de cosméticos, comercio em geral, entre outras.
Interesse das empresas na contratação	Infelizmente poucas empresas procuram por livre vontade de contratar pessoas com deficiência. Na verdade, procuram conforme são notificadas pelo Ministério do Trabalho. Em resumo: procuram após autuações. Geralmente o Ministério do Trabalho faz uma operação, elege um mês para fazer essas fiscalizações.
Local que as empresas procuram para a contratação	Procuram o serviço socioassistencial da APAE. Temos um programa denominado Emprego Inclusivo. Procuram a equipe técnica: terapeuta ocupacional, psicólogo e assistente social.
Divulgação para a contratação da pessoa com Síndrome de Down	Ainda não contamos com uma equipe exclusiva para fazer esse trabalho maior de divulgação. O marketing da APAE também faz alguns documentários e produzem informações nas mídias sociais sobre o Programa, buscando estimular essas contratações. Participamos de ações conjuntas com o Ministério do Trabalho e Justiça do Trabalho.
Pesquisa - ordem de importância, sendo 1 o item que influência menos e 10 o que influencia mais nessa decisão de contratar	(10) falta de conhecimento das potencialidades dos indivíduos. (9) falta de interesse em contribuir socialmente, fazem o mínimo para cumprir a lei. (6) falta de estrutura para acolher adequadamente os indivíduos e destinarem um funcionário que possa treiná-lo na função e acompanhar seu trabalho diariamente. (5) dificuldade/impossibilidade da empresa em se adaptar às necessidades dos indivíduos.
Papel da família no processo de inclusão no mercado de trabalho e como deve ser	Papel da família pode ser fundamental no sentido de exigir as autoridades que as empresas cumpram com as cotas; apoiar a pessoa com deficiência a ter autonomia, independência; auxiliar a pessoa com deficiência a fazer um projeto profissional e estimular sempre a qualificação profissional. Não tem como falar como deve ser; as famílias também vivenciam os limites de uma sociedade capacitista, que não trabalha a inclusão e sofre junto com esse segmento as violações de direitos.

Fonte: a autora (2022)

Os dados indicam que a instituição pesquisada possui formas adequadas e precoces de acolher e estimular o portador de Síndrome de Down, bem como de prepará-lo para o mercado de trabalho, porém a divulgação nas mídias e nas empresas sobre as possibilidades de incluir essa pessoa em seu quadro de colaboradores, parece estar em fase de estruturação e sem alguém específico para conduzir essas ações de marketing.

Além disso, a assistente social mencionou que, em sua opinião, a falta de conhecimento das potencialidades dos indivíduos e a falta de interesse em contribuir socialmente por parte das empresas, são os principais fatores que influenciam na decisão de contratar a pessoa com SD.

Cabe explicar que a expressão capacitismo apareceu com o objetivo de expor e sinalizar o preconceito que as pessoas com deficiência enfrentam diariamente, pois ainda é pouco utilizado pelas pessoas que não possuem deficiência. Não está apenas relacionada a uma frase ou termo discriminatório, mas também são formas de capacitismo abordar uma pessoa com deficiência demonstrando piedade e suplício, infantilizá-la, ou tratá-la como heroína.

De acordo com Eduardo Tomas Filho, professor associado de Direito Civil da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP), e estudioso das questões da pessoa com deficiência e seus direitos na sociedade, o que uma PCD vivencia em seus dias é uma forma de segregação da sociedade civil. Segundo ele, a deficiência não é da pessoa, é da sociedade como um todo. Assim, não são as pessoas com deficiência que devem ser incluídas, as pessoas é que têm que se incluir no mundo dos deficientes (Assessoria de Comunicação - Arpen, 2021)

Resultados da 2ª. etapa

Para compreender melhor sobre a inclusão da pessoa com SD, buscou-se conhecer a percepção de uma empresa do ramo alimentício de panificação, localizada na cidade de Franca, a qual possui em seu quadro de colaboradores um profissional portador de Síndrome de Down.

A empresa fundada em 1978, atua no mercado de pães, doces, frios e conveniência há mais de 44 anos e tem como prioridade a qualidade aliada a bons preços e atendimento diferenciado munido de extrema simpatia. Dentro do quadro de colaboradores, no setor de atendimento ao cliente possui um colaborador com Síndrome de Down que recebe os clientes de maneira agradável e amigável, gerando confiança e um atendimento diferenciado.

O questionário composto por 9 perguntas abertas, apresentado no Apêndice 2, foi entregue pessoalmente na empresa, sendo respondido pela gestora de RH e encaminhado via WhatsApp.

Assim, as respostas ao questionário composto por perguntas abertas, estão apresentadas no Quadro 2, a seguir.

Quadro 2- Respostas da empresa

	RESPOSTAS – EMPRESA
Quantidade de colaboradores	Em média 85 funcionários.
Quantidade de colaboradores com deficiências e os tipos	Ao todo são 3 funcionários 1. Deficiência física (Mão direita com contratação em função) 2. Deficiência intelectual (Síndrome de Down) 3. Deficiência física (Monoparesia, perda parcial das funções motoras)
Razão da contratação da pessoa com Síndrome de Down	A principal razão é a inclusão social e a ideologia da empresa que busca demonstrar a sociedade a capacidade de trabalho e a possível execução de tarefas com competência e profissionalismo realizadas por ele.
Dificuldade na contratação da pessoa com deficiência	No caso de nosso funcionário, como conseguimos uma indicação de outro funcionário não tivemos essa dificuldade, contudo em outra situação que necessitávamos da contratação de PCD encontramos dificuldade para encontrar pessoas que tivessem perfil para trabalhar conosco.
Integração do colaborador com Síndrome de Down	Foi natural e com muita comunicação entre a equipe para que tivesse o devido acolhimento e ao mesmo tempo fosse introduzido as normas, regras que ele deveria e deve seguir dentro da empresa.
Necessidade de reestruturação para os colaboradores PCD	Não houve essa necessidade.
Há um treinamento específico para o colaborador com deficiência	Sim é um trabalho multidisciplinar, pois envolve o RH da empresa, fonoaudióloga, psicóloga os pais do funcionário e os líderes de setores.
Há algum benefício do Governo na esfera federal, estadual ou municipal na contratação da PCD	Nenhum benefício dos órgãos governamentais.
O que você diria para as empresas, que pretendem fazer essa inclusão em seu quadro de funcionários? Cite as vantagens dessa inclusão, não somente junto a equipe como também no relacionamento com o cliente.	A inclusão demonstra a postura da empresa perante a sociedade, demonstra quem somos e aquilo que é importante para nós. A recepção dos clientes por ele é agradável e muito amigável, gera confiança e atendimento diferenciado. Perante os funcionários promove respeito, gratidão e colaboração com o setor que ele está inserido.

Fonte: a autora (2022)

Essa empresa tem sido referência na cidade, pois ela não se enquadra na Lei de Cotas, ou seja, a contratação da pessoa com deficiência é voluntária, tornando-se mais humanizada e deixando bem clara sua missão, visão e valores perante a sociedade em geral. Além, disso, nota-se que a empresa está criando uma cultura de inclusão e já esboça leves adaptações na forma de acolher esses profissionais quando cita o trabalho multidisciplinar, pois regularmente não seria necessário ter um fonoaudiólogo e um psicólogo na empresa.

Mas é sabido que esse é um acaso pontual, um exemplo a ser seguido, pois pode-se notar claramente que ainda há um caminho extenso para percorrer, demonstrando à sociedade o quão importante e gratificante será a inclusão de pessoas com Síndrome de Down tanto para a empresa, quanto ao colaborador.

Resultados 3ª. etapa

Nesse sentido, além da perspectiva da instituição e da empresa contratante, buscou-se a opinião dos familiares da pessoa com Síndrome de Down, visando confirmar algumas informações e ampliar o conhecimento sobre os desafios da inclusão deste profissional no mercado de trabalho.

Portanto, foi elaborado um questionário estruturado, contendo 9 questões de múltipla escolha, utilizando a plataforma do Google Forms, cujo link foi disponibilizado em um grupo de WhatsApp específico de familiares de pessoas com Síndrome de Down. A pesquisa foi realizada entre os dias 01 e 08 de novembro, cujas respostas estão apresentadas na sequência.

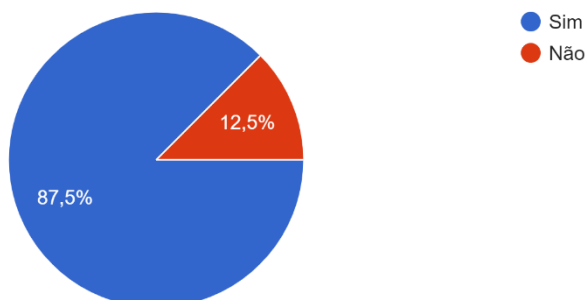
Devido à simplicidade dos familiares presentes neste grupo, poucos se disponibilizaram a responder ao questionário, sendo que apenas 8 pessoas participaram da pesquisa.

A primeira questão, Figura 3, abordava o nível de parentesco do respondente com a pessoa com SD, por isso a justificava de uma pessoa ter respondido não, com uma margem de 12,5%, pois a questão menciona (filho ou irmão) como exemplo, mas essa pessoa tinha um neto com SD, por esse motivo deu essa resposta. Dessa forma, por ser parente suas respostas foram incluídas na análise que se segue.

Figura 3 - Parentesco

Você possui algum parente próximo (filho ou irmão) com Síndrome de Down?

8 respostas



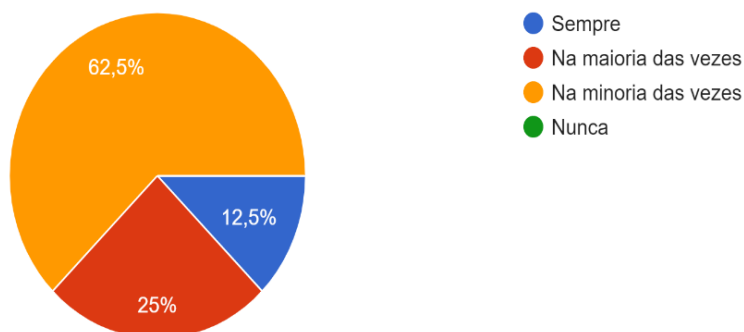
Fonte: a autora (2022)

A segunda questão visava captar a percepção dos parentes da pessoa com SD sobre as oportunidades de trabalho oferecidas a eles, cujas respostas estão ilustradas na Figura 4, a seguir.

Figura 4 – Oportunidades de trabalho

Na sua opinião, as empresas têm dado oportunidades de trabalho para a pessoa com Síndrome de Down?

8 respostas



Fonte: a autora (2022)

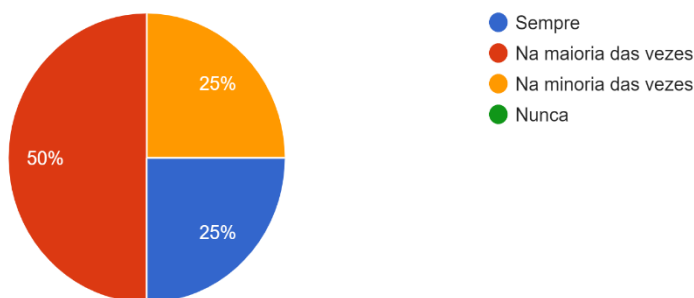
Nota-se que a maioria dos participantes (62,5%) disseram que na minoria das vezes as empresas dão oportunidades de emprego à pessoa com SD; 25% disseram que na maioria das vezes elas dão sim oportunidade e 12,5% disseram que sempre dão oportunidades. Tal dado tende a indicar que as oportunidades de trabalho à

pessoa com SD não são tão abundantes quanto poderiam, revelando que as empresas possuem um vasto caminho a percorrer na direção da inclusão dos deficientes.

Em seguida, buscou-se entender mais sobre a hipótese das empresas escolherem contratar pessoas com certos tipos de deficiência e outros não, cujos dados estão apresentados na Figura 5 a seguir.

Figura 5 - Tipo de deficiência

Você acha que as empresas escolhem o funcionário (a) pelo tipo de deficiência que possui?
8 respostas



Fonte: a autora (2022)

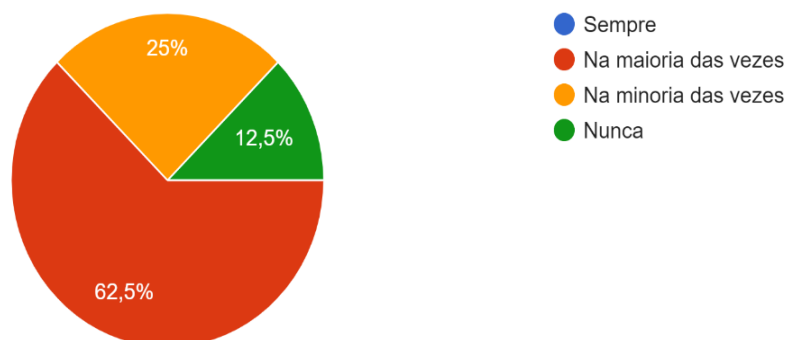
Os dados mostram que 50% das pessoas percebem que na maioria das vezes há uma preferência das empresas por certos tipos de deficiência, outros 25% disseram que elas escolhem na minoria das vezes e 25% disseram que sempre escolhem. Isso confirma a hipótese de que na maior parte das vezes as empresas escolhem deficiências que impactam menos em sua estrutura, suas práticas e em suas políticas já existentes. Isso muitas vezes limita e dificulta a contratação da pessoa com SD pois seu quadro envolve a deficiência intelectual, diante da qual as empresas parecem demonstrar certo preconceito e incertezas sobre como lidar.

A Figura 6, a seguir apresenta a percepção das pessoas sobre a exigência ou não de experiência profissional da pessoa com SD no momento da contratação.

Figura 6 - Experiência na contratação

As empresas exigem experiência na contratação da pessoa com Síndrome de Down?

8 respostas



Fonte: a autora (2022)

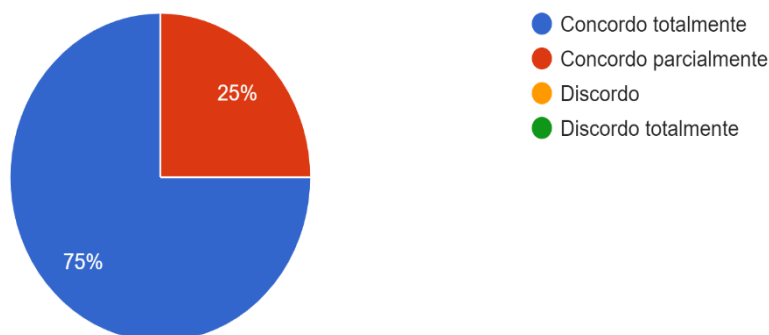
Segundo os respondentes, na maioria das vezes as empresas exigem certa experiência (62,5%), outros 25% dizem que na minoria das vezes elas exigem, e 12,5% dizem que nunca exigem. Tal divergência nas respostas revela que embora a maioria das empresas exija certa experiência laboral, há aquelas que não exigem por talvez compreenderem que dificilmente esse profissional virá com todas as habilidades que a organização gostaria, sendo necessário treiná-lo.

Buscando ter maior clareza sobre a facilidade ou dificuldade de acesso da pessoa com SD ao mercado de trabalho, a próxima questão visou obter a percepção dos familiares sobre o nível de dificuldade dos testes e entrevistas realizados com os profissionais deficientes. Sobre isso, a Figura 7 a seguir traz os resultados.

Figura 7 – Entrevistas e testes / dificuldades

Percebo que as entrevistas e testes aplicados são muito difíceis para a pessoa com Síndrome de Down, dificultando o acesso deles ao emprego.

8 respostas



Fonte: a autora (2022)

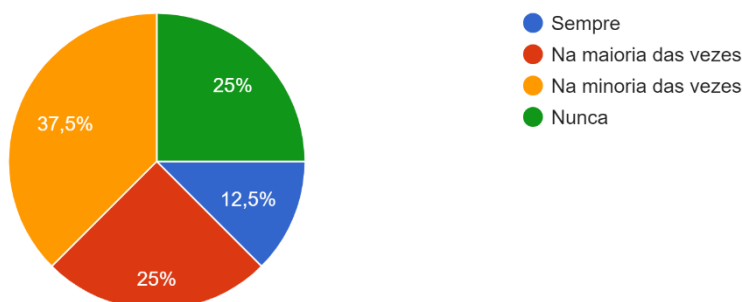
Fica claro que as empresas parecem não estar devidamente adaptadas e preparadas para incluir a pessoa com deficiência, necessitando ajustar seus processos seletivos às condições e à realidade deles, visto que 100% dos familiares respondentes terem dito que concordam com a afirmação de que os testes e entrevistas aplicados são muito difíceis, sendo que 25% disseram que concordam parcialmente e 75% concordam totalmente.

Na sequência, objetivando entender melhor os caminhos para a pessoa com SD obter um trabalho, questionou-se sobre a existência de alguma instituição que o auxiliasse nessa empreitada, cujas respostas estão ilustradas na Figura 8, a seguir.

Figura 8 – Auxílio institucional / emprego

A pessoa com Síndrome de Down tem auxílio de alguma instituição para conseguir um emprego?

8 respostas



Fonte: a autora (2022)

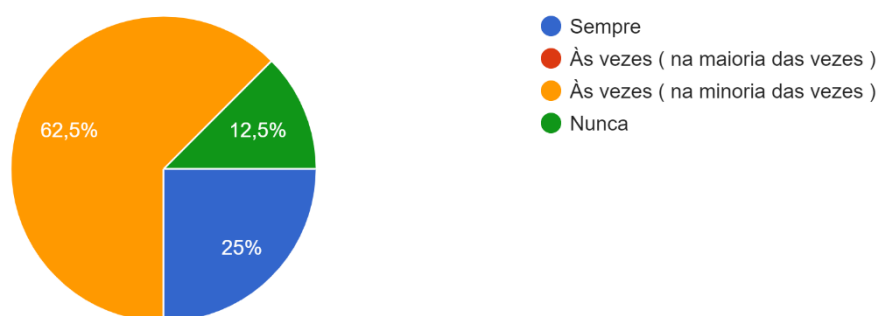
Nota-se que houve certa divergência nas respostas a essa questão, destacando-se os extremos em que 25% disseram que nunca há auxílio de instituições e 25% disseram que na maioria das vezes há auxílio. Tal diversidade nas respostas pode se dever à interpretação das pessoas sobre o que significa ter auxílio, já que a pergunta é ampla e não especifica isso. Ainda assim, é alarmante o dado de que a maioria (62,5%) disse não haver auxílio, sendo que destes, 37,5% disseram que na maioria das vezes há ajuda de alguma instituição. Esse dado é conflitante com a informação fornecida pela assistente social da APAE, que disse haver sim ações na direção de ajudar a pessoa com SD a se colocar no mercado e de divulgar as oportunidades.

Continuando a investigação, a Figura 9, a seguir, traz dados sobre o oferecimento de treinamento pelas empresas à pessoa com SD recém-contratado.

Figura 9 - Treinamento

Quando a pessoa com Síndrome de Down consegue um trabalho, as empresas oferecem treinamento para ele aprender a função?

8 respostas



Fonte: a autora (2022)

Observa-se que, na percepção dos familiares, na maioria das vezes obtendo 62,5% as empresas não oferecem treinamento para a pessoa com SD aprender a função, sendo assim essa informação chega a ser preocupante, pois a maioria dessas pessoas com SD estão ingressando no mercado de trabalho. 12,5% responderam que nunca oferecem treinamento, infelizmente.

Nota-se também que 25% responderam que as empresas oferecem algum tipo de treinamento. Com certeza essas pessoas tiveram a oportunidade de trabalhar em

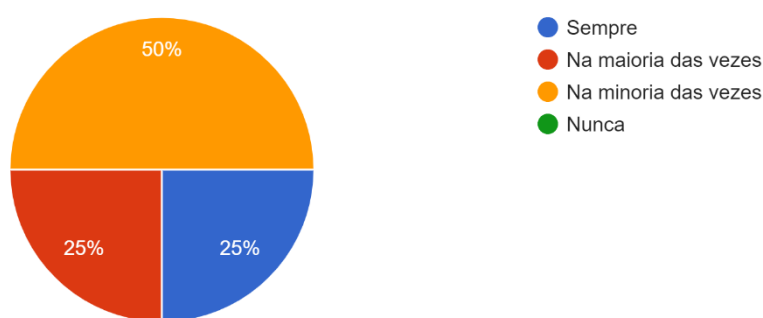
uma empresa inclusiva e que preza pelo bem-estar do colaborador junto aos demais, contribuindo assim para um ambiente humanizado e refletindo nos resultados.

Na sequência, apresenta-se na Figura 10, o resultado da pesquisa a respeito da integração dos colaboradores junto aos demais.

Figura 10 - Integração ao time

No ambiente de trabalho, as empresas fazem a integração do funcionário (a) com Síndrome de Down junto aos outros funcionários?

8 respostas



Fonte: a autora (2022)

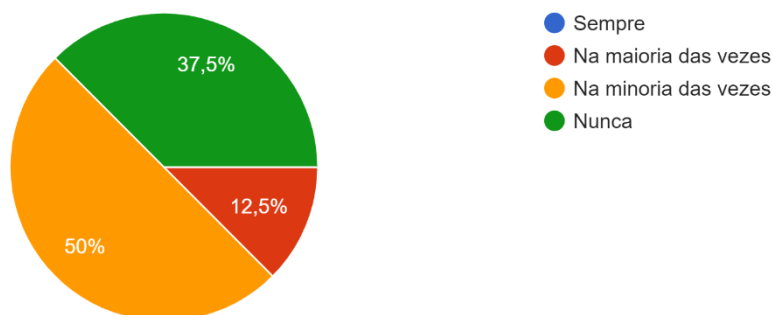
Observa-se que, as opiniões estão divididas, de modo que 50% dos familiares percebem que as empresas raramente fazem a integração com a pessoa com SD, e outros 50%, afirmaram que as empresas fazem na maioria das vezes e sempre, divididos em 25% cada. Tal divergência pode se dever mais uma vez à cultura de cada empresa em lidar com a diversidade, de modo que provavelmente algumas devem possuir programas oficiais de integração e outras não.

Por fim, procurou-se entender se havia algum acompanhamento terapêutico disponibilizado pelas empresas de grande porte. As respostas dos familiares estão ilustradas na Figura 11, a seguir.

Figura 11 – Acompanhamento terapêutico

As empresas de grande porte oferecem acompanhamento do funcionário (a) com Síndrome de Down por um (a) Terapeuta Ocupacional?

8 respostas



Fonte: a autora (2022)

Os dados revelam que 37,5% disseram que as empresas nunca oferecem acompanhamento de um terapeuta ocupacional, outros 50% disseram que na minoria das vezes, e 12,5% disseram que na maioria das vezes as empresas oferecem esse tipo acompanhamento. Mais uma vez os dados dão indício de que boa parte das empresas não possui um programa de inclusão estruturado, nem tampouco uma cultura de diversidade.

De modo geral, a partir dos dados percebe-se que há muito o que se fazer em relação à inclusão da pessoa com Síndrome de Down, tanto por parte das instituições responsáveis quanto por parte das organizações. É necessário que ações mais específicas e mais frequentes sejam feitas pelas instituições na direção de ampliar o conhecimento das pessoas e das empresas sobre as potencialidades de trabalho da pessoa com deficiência, especialmente o Síndrome de Down. Além disso, as áreas de RH precisam voltar seus olhares para a diversidade e criar programas mais estruturados de inclusão, promovendo nas organizações a criação de uma cultura inclusiva livre de preconceitos e bloqueios.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi conhecer os desafios da pessoa com Síndrome de Down em ser integrado ao mercado de trabalho. Nesse sentido, pode-se dizer que tais objetivos foram atingidos, pois obtivemos várias respostas assertivas a partir dos questionários aplicados.

O processo de inclusão da pessoa com deficiência envolve várias partes que inclui desde a devida estimulação e preparo da pessoa para o desenvolvimento de habilidades e competências para o trabalho, bem como para sua adaptação à vida social. Envolve também quebrar barreiras na sociedade e nas organizações visando conscientizar a todos sobre as potencialidades e necessidades da pessoa com Síndrome de Down. Além disso, as empresas e suas áreas de RH precisam se estruturar para acolher e incluir verdadeiramente esse profissional, criando programas direcionados à diversidade de modo que todos os subsistemas da área estejam voltados para isso.

Dessa forma, dentre estes pilares essenciais para que a inclusão ocorra, foi possível detectar que no caso da cidade de Franca a instituição responsável pelo apoio à pessoa com Síndrome de Down, possui sim um programa de estimulação precoce e preparação da pessoa desde o seu nascimento até o momento em busca seu primeiro emprego. Esse acompanhamento é muito importante, pois é através dele que se alcançará resultados satisfatórios e que receberá apoio na idade escolar e até sua inserção no mercado de trabalho para os casos menos graves.

Entretanto, a divulgação nas empresas e para a sociedade parece estar em fase de estruturação e, portanto, não está acontecendo com a frequência nem com a qualidade que seria apropriada à facilitar o acesso do SD ao mercado de trabalho.

Infelizmente no ambiente empresarial, na maioria das vezes busca incluir a pessoa com deficiência em seu quadro de colaboradores, após serem autuados pela fiscalização do Ministério do Trabalho e procuram preencher essas vagas escolhendo o tipo de deficiência que não necessite de muitas adaptações, tanto na estrutura da empresa quanto na parte de integração e treinamento do mesmo.

Dessa forma, os processos de contratação, integração e inclusão acabam por serem realizados sem qualquer adequação à realidade da pessoa com deficiência. Isso ficou claro nas respostas dos familiares de pessoas com Síndrome de Down

quando relataram que na maioria das vezes os testes e as entrevistas são muito difíceis para eles, que raramente oferecem treinamento para ensinar a função à pessoa, nem sempre fazem um processo de integração e que quase nunca oferecem acompanhamento terapêutico a esse profissional.

Entretanto, a empresa pesquisada surpreendeu positivamente, demonstrando que mesmo a empresa não precisando cumprir a lei de cotas, incorporou em seu quadro de colaboradores 3 pessoas com deficiências diferentes, sendo que uma delas tem Síndrome de Down e trabalha no atendimento ao cliente, encantando o cliente e trazendo uma visibilidade perante a sociedade francana. Esse trabalho multidisciplinar é realizado pelo RH em conjunto com uma fonoaudióloga, uma psicóloga, os familiares do colaborador e os líderes dos setores.

Assim, este estudo permitiu conhecer a realidade sobre a inclusão do portador de Síndrome de Down na cidade de Franca, oferecendo às organizações maior conhecimento e conscientização sobre o assunto e conseqüentemente possibilitando que esse público tenha maior acesso ao mercado de trabalho.

A principal dificuldade enfrentada aqui foi encontrar empresas que empregam a pessoa com Síndrome de Down, pois é muito mais fácil encontrar um deficiente físico no quadro de colaboradores do que um deficiente intelectual, pois este acaba precisando de um acompanhamento mais detalhado envolvendo também a participação da família desse colaborador.

Como sugestão para estudos futuros, seria interessante obter a visão da pessoa com Síndrome de Down no sentido de compreender o significado do trabalho para ela, bem como de avaliar seu processo de contratação, integração, treinamento e acolhimento pela empresa. Além disso, é necessário conhecer outras realidades empresariais que praticam a inclusão para verificar as estratégias e políticas que adotam e dessa forma oferecer opções para as empresas que estão iniciando esse processo e para aquelas que querem futuramente contratar deficientes.

Sugerimos também, que as faculdades desta cidade, poderiam se aliar à Apae-Franca, em um projeto futuro do Curso Gestão de Recursos Humanos, criando uma equipe exclusiva para fazer um trabalho de maior divulgação a respeito do Programa Emprego Inclusivo já existente na Apae-Franca.

Como sugestão de futuras pesquisas, seria interessante conhecer como se dá o processo de adaptação da pessoa com SD em seu primeiro emprego, a partir da perspectiva do próprio indivíduo. A inserção profissional da pessoa com deficiência

intelectual (SD), não é apenas um direito garantido por lei, mas promove o desenvolvimento aos estímulos á ela depositados, onde continuará um processo de aprendizagem contínuo.

REFERÊNCIAS

ARPEN/SP - O capacitismo e a inclusão da pessoa com deficiência nos Cartórios paulistas. 2021. Disponível em <https://www.anoregsp.org.br/noticias/69681/strongarpensp-o-capacitismo-e-a-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia-nos-cartorios-paulistasstrong>>. Acesso em: 16 nov. 2022.

AAIDD. AMERICAN ASSOCIATION ON INTELLECTUAL AND DEVELOPMENTAL DISABILITIES. **Defining Criteria for Intellectual Disability**. Disponível em: <https://www.aaid.org/intellectual-disability/definition>>. Acesso em 20 out. 2022.

BORGES, K. J. de M. Estudo sobre acesso e permanência no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual. 2019. **Dissertação (Mestrado em Educação Especial)** – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/12218>>. Acesso em 07 abr.2022.

BRASIL. Decreto nº 6949, de 25 de agosto de 2009. Dispõe sobre a promulgação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu protocolo facultativo, assinados em Nova York, em 30 de Março de 2007. Disponível em:<D6949 (planalto.gov.br)>. Acesso em 20 abr de 2022.

BRASIL. **Decreto nº 11.007, de 20 de março de 2022**. Declara a revogação, para os fins do disposto no art. 16 da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, de decretos normativos. Disponível em:<[D11007 \(planalto.gov.br\)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d11007.htm)>. Acesso em 02 set. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 3298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em 26

BRASIL. **Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [L8213 \(planalto.gov.br\)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213.htm)>. Acesso em

BRASIL. **Lei nº13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em:<[L13146 \(planalto.gov.br\)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13146.htm)>. Acesso em 14 set. 2022

BRASIL. **Lei nº 14.306, de 3 de março de 2022**. Institui o Dia Nacional da Síndrome de Down. 2022 Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2019-2022/2022/lei/L14306.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/lei/L14306.htm)>. Acesso em 23 set. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

INCLUSÃO. Significado de inclusão: O que é inclusão. Disponível em:<<https://www.significados.com.br/inclusao/>>. Acesso em 05 ago. 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, 2011. Disponível em: <https://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1672>.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MACCALI, N.; KUABARA, P. S.; TAKAHASHI, A. R. W.; ROGLIO, K. de D.; BOEHS, S. de T. M. As práticas de Recursos Humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**. 2015. Disponível em:< <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n2p157-187>>. Acesso em 26 nov. 2022.

MANTOAN, M. T. E. **A integração de pessoas com deficiência**: contribuições para reflexão sobre o tema. MTE Mantoan, 2015.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Diretrizes de Atenção à Pessoa com Síndrome de Down. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes_atencao_pessoa_sindrome_down.pdf>.

MT. **Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PEDT)2022**.<http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2020/2Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2020>. Acesso em: 23 nov. 2022.

NETO, A. M.; DALA DÉA, V. H. S. Cultura Digidown: formação de professores para a inclusão de estudantes com Síndrome de Down. (e-book). **Goiânia: Cegraf UFG**, 2020. Disponível em <[Coleção Inclusão - Livro 5 - Sumário \(ufg.br\)](#)>. Acesso em: 25 nov. 2022.

PIRES, A.B.M.; BONFIM, D.; BIANCHI, L. C. P. A inclusão social da pessoa com Síndrome de Down: uma questão de profissionalização. **Arq. Ciênc. Saúde**, 2007. Disponível em:< [04 - ID 129 \(famerp.br\)](#)>. Acesso em 08 jul. 2022.

Apêndice 1

Questionário- APAE-Franca

- 1- Com que idade a maioria das crianças com SD geralmente chega à instituição (APAE)?
- 2- Qual a idade ideal com que elas deveriam iniciar na instituição as atividades estimuladoras para que possam ter um desenvolvimento melhor e “garantam” maior facilidade de inclusão profissional?
- 3- Que tipos de atividades/estimulações elas recebem na instituição? (liste-as por favor)
- 4- Existe algo direcionado especificamente para desenvolver habilidades profissionais?
- 5- Quais atividades profissionais o SD está preparado para desenvolver após receber a educação/treinamento da APAE? (liste-as por favor)
- 6- Com que frequência as empresas procuram a instituição ou os alunos para contratarem indivíduos com SD?
- 7- Como normalmente as empresas fazem para contratar indivíduos com SD? Quem elas procuram? Explique o processo, por favor.
- 8- A APAE faz algum tipo de divulgação para estimular as empresas a contratarem esses indivíduos? Por exemplo, reuniões, conversas informais ou formais, palestras, etc.? Se sim, quais?
- 9- Na sua visão, quais os principais motivos pelos quais as empresas não contratam o indivíduo com SD? Coloque os itens abaixo em ordem de importância, sendo 1 o item que influencia menos e 10 o que influencia mais nessa decisão de contratar.
 - () falta de conhecimento das potencialidades dos indivíduos.
 - () falta de interesse em contribuir socialmente, fazem o mínimo para cumprir a lei.
 - () dificuldade/impossibilidade da empresa em se adaptar às necessidades dos indivíduos.
 - () falta de estrutura para acolher adequadamente os indivíduos e destinarem um funcionário que possa treiná-lo na função e acompanhar seu trabalho diariamente.
 - () outros motivos
- 10- Qual o papel da família nesse processo de inclusão? Como é e como deveria ser.

Apêndice 2

Questionário – Empresa do ramo alimentício de panificação - Franca/SP

- 1) Qual o número total de colaboradores que compõe a Padaria Estrela?
- 2) Quantas pessoas com deficiência são colaboradores da empresa? Especifique o tipo da deficiência.
- 3) Qual seria a razão da contratação da pessoa com deficiência, mais precisamente portador da Síndrome de Down?
- 4) Como foi o processo de integração do colaborador portador de Síndrome de Down junto à equipe?
- 5) Na empresa houve reestruturação no ambiente de trabalho para o recebimento do funcionário com deficiência? Se houve, qual seria o valor de estimativa dessa reestruturação na empresa?
- 6) A empresa oferece treinamentos específicos para o funcionário com deficiência?
- 7) A empresa recebe algum benefício do Governo na esfera federal, estadual ou municipal, após a admissão da pessoa com deficiência?
- 8) O que você diria para as empresas, que pretendem fazer essa inclusão em seu quadro de funcionários? Cite as vantagens dessa inclusão, não somente junto à equipe como também no relacionamento com o cliente.

Apêndice 3

Questionário – Familiares de Pessoas com SD

1- Você possui algum parente próximo (filho ou irmão) com Síndrome de Down?

- Sim
- Não

2-Na sua opinião, as empresas têm dado oportunidades de trabalho para a pessoa com Síndrome de Down?

- Sempre
- Na maioria das vezes
- Na minoria das vezes
- Nunca

3-Você acha que as empresas escolhem o funcionário (a) pelo tipo de deficiência que possui?

- Sempre
- Na maioria das vezes
- Na minoria das vezes
- Nunca

4-As empresas exigem experiência na contratação da pessoa com Síndrome de Down?

- Sempre
- Na maioria das vezes
- Na minoria das vezes
- Nunca

5-Percebo que as entrevistas e testes aplicados são muito difíceis para a pessoa com Síndrome de Down, dificultando o acesso deles ao emprego.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente

- Discordo
- Discordo totalmente

6-A pessoa com Síndrome de Down tem auxílio de alguma instituição para conseguir um emprego?

- Sempre
- Na maioria das vezes
- Na minoria das vezes
- Nunca

7-Quando a pessoa com Síndrome de Down consegue um trabalho, as empresas oferecem treinamento para ele aprender a função?

- Sempre
- Na maioria das vezes
- Na minoria das vezes
- Nunca

8-No ambiente de trabalho, as empresas fazem a integração do funcionário (a) com Síndrome de Down junto aos outros funcionários?

- Sempre
- Na maioria das vezes
- Na minoria das vezes
- Nunca

9-As empresas de grande porte oferecem acompanhamento do funcionário (a) com Síndrome de Down por um (a) Terapeuta Ocupacional?

- Sempre
- Na maioria das vezes
- Na minoria das vezes
- Nunca