

RO PAULA SOUZA

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE SAPOPEMBA

Ensino Médio com Habilitação Técnica em Administração

**ESTUDO SOBRE A ADAPTAÇÃO E EMPREGABILIDADE DE  
PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN**

Alessandra Ferreira da Silva

Beatriz Ides da Silva

Bianca Marcelino Alves Pinto

Bruno Santos Silva

Douglas Carvalho da Silva

Vinicius da Silva Vasconcelos

**Resumo:** O presente trabalho desenvolve um estudo sobre esta adaptação e a empregabilidade, visando que ambos sejam corretamente implantados para a inclusão de pessoas com Síndrome de Down. Através da análise de dados e pesquisas diretas, observou-se uma falha no setor de Recursos Humanos (RH), responsável pela seleção, contratação e desenvolvimento destes indivíduos. Os indivíduos com SD possuem um atraso no desenvolvimento, sendo necessário uma adaptação, que não é implantada pela maioria das empresas. Desenvolveu-se um meio experimental em forma de teoria para qualificar as pessoas com Síndrome de Down no mercado, no qual é possível instruir meios de obter essa qualificação de

beatrzides3@outlook.com

bmarcelinopinto27@gmail.com

vasconcelosvinicius383@gmail.com

santosbruno368@gmail.com

forma adequada, e mostrar que será vantajoso, tanto para empresa quanto para as pessoas com Síndrome de Down.

**Palavras-chave:** Síndrome de Down, qualificação, mercado de trabalho, adaptação.

## 1. INTRODUÇÃO

Síndrome de Down é um distúrbio genético causado quando uma divisão celular anormal resulta em material genético extra do cromossomo 21. Pode aparecer de três formas: trissomia simples, translocação e mosaico. A Síndrome de Down provoca uma aparência facial distinta, deficiência mental e atrasos no desenvolvimento.

Ao analisar-se a inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho, foi notado uma falha no setor de Recursos Humanos (RH), responsável pela seleção, contratação e desenvolvimento destes indivíduos. Os indivíduos com SD possuem um atraso no desenvolvimento, sendo necessário uma adaptação, que não é implantada pela maioria das empresas. Apesar da Lei 8.213, sancionada em julho de 1991, que dispõe sobre os mecanismos de previdência social e institui uma cota para inserção de PCDs no mercado de trabalho. A taxa de emprego de pessoas com deficiência é 1% (Folha Express) em relação ao total de estoque de empregos formais no país. De acordo com uma pesquisa feita por Maiza Hipólito (2020), muitas empresas adotam a mesma justificativa “O próprio empregador pode promover essa qualificação”, ou seja, a empresa não se preocupa em promover uma aos funcionários com deficiência, pois acreditam que o próprio empregador tenha essa qualificação. As corporações não querem ter um custo a mais para fazer o funcionário se elevar profissionalmente, principalmente funcionários com Síndrome de Down que possuem uma dificuldade de aprendizado, fazendo com que este processo demore ainda mais.

Diante da problemática apresentada, nota-se a falha na adaptação das empresas e olhar preconceituoso das mesmas com pessoas portadoras de deficiência, por este motivo buscou-se desenvolver um projeto de qualificação inclusiva para pessoas com Síndrome de Down, com foco em empresas administrativas. A qualificação e adaptação correta de indivíduos com SD promove a igualdade social entre todos indivíduos dentro do mercado de trabalho, desconstruindo preconceitos.

À vista disso, o treinamento propõe adaptações ao setor administrativo das organizações para que pessoas com Síndrome de Down sejam verdadeiramente incluídas, tendo como objetivo buscar a igualdade social desconstruindo preconceitos existentes. O treinamento terá sua metodologia o apoio visual, conteúdo a ser ensinado fragmentado e trabalhar um tópico de cada vez, utilizando uma linguagem simples e clara, utilizando recursos concretos, exigindo menos do raciocínio abstrato para melhor entendimento.

Para que o projeto ocorra como esperado, foi utilizado metodologias de pesquisa com caráter descritivo e quantitativo, possuindo fontes diretas e indiretas e análises de dados concretos.

## **2. A ADAPTAÇÃO E A EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN**

A síndrome de Down, também chamada de Trissomia 21, é uma condição genética produzida pela presença do cromossomo 21 a mais, ou seja, quer dizer que as pessoas com síndrome de Down têm 47 cromossomos em suas células ao invés de 46.

A Síndrome de Down pode aparecer em três formas:

- Trissomia Simples: Possui uma prevalência de 95% dos casos, sendo a mais comum. Tem ocorrência casual. Em sua maioria, durante o processo de meiose, o cromossomo 21 não se separa, permanecendo os dois em uma mesma célula. Assim, na fecundação, essa célula com dois cromossomos 21 une-se a outra com um cromossomo 21, dando origem a uma célula com trissomia, apresentando um total de 47 cromossomos, sendo três deles o cromossomo 21. Essa característica acaba sendo transmitida, por mitose, para as demais células embrionárias.
- Translocação: Ocorre em 3% a 4% dos casos. Pode ser casual ou herdada. Ela é caracterizada pela presença do par do cromossomo 21 composta de mais um cromossomo 21 ligado a outro, geralmente ao cromossomo 14.

- Mosaico: Sendo a mais rara ocorre em apenas 1% a 2% dos casos, e também apresenta ocorrência casual. Nesse caso, os gametas apresentam 23 cromossomos e dão origem a uma célula com 46 cromossomos. No entanto, nas próximas divisões celulares, ocorre a não disjunção do cromossomo 21, e a célula apresenta 47 cromossomos. Com base nisso, essa característica passa a ser transmitida às demais células. Assim, o indivíduo apresentará células com 46 e 47 cromossomos.

O diagnóstico da Síndrome de Down pode ser feito com o bebê ainda na barriga, por meio de exames específicos. Após o nascimento da criança, é feito o exame do cariótipo, que avalia a posição dos cromossomos para saber se a trissomia está presente.

As pessoas com Síndrome de Down possuem características, como: rosto arredondado com olhos puxados e orelhas pequenas, mão e dedos de tamanho reduzido, língua maior do que o normal, atraso no desenvolvimento, entre outras.

## **2.1 Lei de Cotas PCDs nas empresas**

A Lei 8.213, de julho de 1991, dispõe sobre os mecanismos de previdência social e institui uma cota para inserção de PCDs no mercado de trabalho. A norma determina que empresas que possuem de 100 a 200 colaboradores devem destinar 2% das vagas de emprego a PCDs. Já as organizações que empregam de 201 a 500 pessoas devem conter 3% de seu quadro de funcionários composto por PCDs. Empresas que tenham entre 501 e 1.000 colaboradores precisam que 4% de seus funcionários sejam portadores de alguma deficiência física. E por fim, organizações que possuam mais de 1.000 colaboradores devem destinar 5% de suas vagas a PCDs. As empresas que descumprirem a lei estão sujeitas à autuação por parte da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

## **2.2 Desafios da inclusão no mercado de trabalho**

A grande questão é o olhar da empresa para com a pessoa com deficiência como obrigação e não como contratação de uma pessoa competente. Segundo Marcos Pereira (2017), é grande o percentual de empresas que contratam pessoas

com deficiência apenas para cumprir a lei, mas, apenas 2% contratam porque valorizam a diversidade; 3% porque acreditam no potencial dessas pessoas; e 9% têm interesse no perfil do candidato, independentemente de cota ou deficiência, segundo dados da última pesquisa.

Segundo Hipólito (2020), muitas empresas aderem a mesma frase:

“O próprio empregador pode promover essa qualificação”

Ou seja, a empresa não se preocupa em fazer os funcionários com deficiência crescer profissionalmente, pois acreditam que o próprio empregado tenha essa qualificação, mas na realidade muitas empresas não querem ter um custo a mais para fazer o próprio funcionário melhorar profissionalmente, principalmente com síndrome de down que é uma doença que se tem uma dificuldade de aprendizado, e fazendo com que o processo demore mais que o normal.

### **2.3 Benefícios de pessoas com Síndrome de Down à empresa**

Há muitos impactos quando positivos em contratar um colaborador com síndrome de down, um dos mais positivos que são lembrados na pesquisa, das mais de 800 pessoas que trabalham em locais com pessoas com síndrome de down, foi relacionada à liderança, pois o chefe acaba desenvolvendo a virtude da paciência e tolerância. De acordo com Cláudia Moreira, responsável pelo Projeto Outro Olhar:

“Isso acontece porque a pessoa com síndrome de Down traz demandas diferentes das dos outros funcionários. Os depoimentos colhidos pela McKinsey durante o estudo indicam que os gerentes começaram a desenvolver mais a tolerância aos momentos individuais dos funcionários e a enxergar mais claramente as capacidades individuais de cada um. Com isto, passaram a liderar de uma maneira mais participativa, em especial quando o modelo anterior era autoritário. Essa mudança beneficia todos da equipe, inclusive os funcionários sem a síndrome”.

Uma matéria publicada pelo site Movimento Down listou alguns benefícios ao contratar pessoas com Síndrome de Down:

- Aumentar a motivação: Excelentes qualidades de pessoas com Down são o comprometimento e seriedade com que encaram o trabalho e os desafios do dia a dia. Essas características impactam na motivação deles e de outros colaboradores, uma vez que o ambiente se torna mais colaborativo e unido. Além de inspirar os colegas a desafiarem seus próprios limites.
- Melhorar o atendimento ao cliente: A maneira simples e direta com que se comunicam é muito apreciada pelos clientes. Por serem bastante carismáticos, eles se sobressaem em atividades que incluem atendimento ao público. Eles também são mais sensíveis e demonstram entusiasmo e grande vontade de ajudar.

## **2.4 Método de adaptação desenvolvido**

Para adaptação da pessoa com deficiência é recomendado pessoas do setor de recursos humanos (RH). Por serem responsáveis pelo processo de integração, o que leva também a integrar pessoas com Síndrome de Down. Devido às pessoas com Síndrome de Down ter um déficit intelectual o processo será demorado e mais cuidadoso, por este motivo é necessário que haja reconhecimento das dificuldades existentes nessas pessoas além do déficit intelectual, como:

Deficiência visual: Cerca de 70% das pessoas com Síndrome de Down possuem problemas visuais, para isso é recomendado que os materiais de trabalho sejam visíveis e de fácil acesso.

Deficiência auditiva: Cerca de 75% das pessoas com Síndrome de Down possuem problemas auditivos. Por isso é importante que todos funcionários que trabalharam com estas pessoas, saibam dessa dificuldade e sejam orientados a falar de forma devagar e repetir se for necessário.

As empresas devem ficar atentos esses possíveis problemas e a sintomas como:

- Olhos lacrimejantes;
- Tremor da pupila;
- franzir de testa;
- Piscar com grande frequência;

- O andar hesitante;
- O tropeçar constante;
- Dificuldade em escutar;
- Dificuldade para encontrar o sentido e direção de objetos, não conseguindo desviar-se deles;
- A aproximação dos objetos ao rosto;
- Algum incômodo ou intolerância à claridade ou a sensibilidade excessiva a ela também são fatores indicativos de algum prejuízo na função visual;
- Dificuldade na fala.

Depois da adaptação da empresa para integrar o funcionário, o funcionário irá se adaptar a empresa. O colaborador será apresentado à empresa onde ele conhecerá as pessoas com quem vai trabalhar (é importante que ele tenha envolvimento social com outros colaboradores), o ambiente e o local onde ele irá trabalhar, será também mostrado ao colaborador as posições hierárquicas a quem ele deve obedecer, apresentação será feita de forma que a pessoa se sinta confortável e por fim mostrar cultura da empresa e as metas a serem atingidas. Depois dessa apresentação da empresa será realizado o treinamento para o funcionário se adaptar e se qualificar melhor a sua área de atuação, apesar da colaboração de institutos como o instituto Natus é necessário que a empresa efetive isso para que o colaborador esteja melhor instruído. O treinamento será executado dessa maneira:

- Apoio visual, conteúdo a ser ensinado fragmentado e trabalhe um tópico de cada vez, use linguagem simples e clara, utilizar recursos concretos, exigir menos do raciocínio abstrato.
- Repita, repita, repita... a memorização do conteúdo depende de muita prática, ensino de palavras-chaves, usar lápis mais grossos ou adaptadores (apoio para os dedos), trabalhe com elas a escrita das letras em um tamanho maior.

- Desenhos e figuras são ótimas formas de estimular as pessoas com Down e com isso conseguem aprender mais rapidamente como lidar com certas situações e qual o comportamento adequado em cada uma delas.
- Aproveite o momento da leitura para apontar e repetir o nome de objetos e funções que ele já conhece, isso ajuda a reforçar o aprendizado e a memória.
- Realizar dinâmicas simples para que ele possa realizar facilmente, estimulando-o a querer mais.
- Estimule-a a resolver questões simples como, por exemplo, em aulas práticas fale o nome de uma máquina errada pra que ele te fale o nome certo, ou explique uma matéria novamente de forma errada para que ele te corrija, isso estimula a memória.

O método utilizado representado veio com o auxílio do Pearson Clinical Brasil, conhecido como o maior grupo do que desenvolve e distribui materiais de avaliação psicológica.

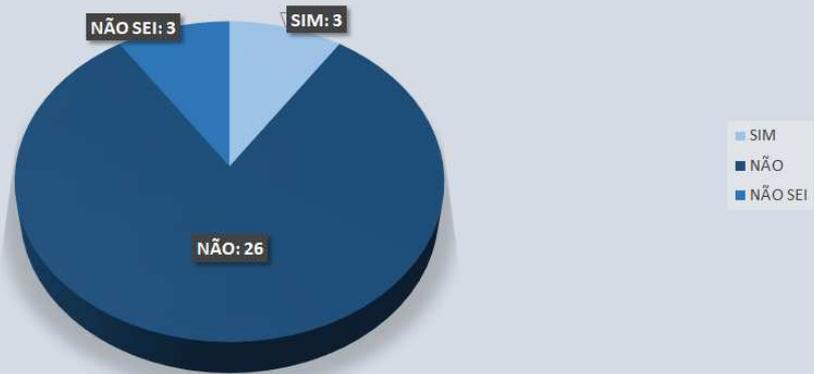
Tendo a menção de como será feito a adaptação é importante ressaltar que, os colaboradores com deficiência terão que ser supervisionados em suas práticas na área de trabalho mesmo após a adaptação e treino do funcionário.

### **3. PESQUISA DE CAMPO**

Foi elaborado um formulário no Forms Google, aberto no período de outubro a novembro de 2021, com o intuito de saber se as pessoas com Síndrome de Down estão inseridas no mercado de trabalho, e se existe algum suporte dos necessários. Ao todo foram obtidas 32 respostas onde foram colocadas as seguintes perguntas:

- 1. Você já esteve no mesmo ambiente profissional que uma pessoa com Síndrome de Down?**

PESQUISA SOBRE A ADAPTAÇÃO E EMPREGABILIDADE DE  
PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN EM EMPRESAS



**2. Se a sua resposta for não, você acha que sua empresa oferece os suportes necessários para pessoas com SD? Se sua resposta for sim, quais suportes são oferecidos?**

*“Em minha empresa, não tenho conhecimento sobre nenhuma pessoa que possui essa deficiência e também não conheço nenhum programa que ofereça acessibilidade para tal.”*

*“Não, pois a maioria das empresas não dão oportunidade de trabalho para alguém com síndrome, assim diminuindo a oportunidade de trabalho.”*

*“Pelo menos na empresa em que trabalhei, o acesso para pessoas com SD era praticamente inexistente, já que não tinha nenhum colega de trabalho portador dessa deficiência.”*

Com os resultados obtidos pode-se observar que a maioria das pessoas não esteve no mesmo ambiente profissional que uma pessoa com Síndrome de Down, e não possuem tanto conhecimento sobre os suportes necessários.

Foi realizado um estudo em agosto de 2021, no 1º (primeiro) café inclusivo do Brasil, o chamado Chefs Especiais Café, uma Instituição criada por Simone Lozano (advogada) com o propósito de facilitar a inclusão social e autonomia para pessoas com Síndrome de Down através da gastronomia. Esta instituição atua desde 2006,

com a missão de facilitar a inserção na vida, na sociedade e no mundo do trabalho dessas pessoas.

#### **4. CONCLUSÃO**

O presente estudo teve como objetivo geral propor adaptações para as organizações visando melhorar a aprendizagem e o desempenho de pessoas com Síndrome de Down, e diminuir o capacitismo nas empresas.

A metodologia foi desenvolvida a partir de questões como "quais são as vantagens de se ter pessoas com Síndrome de Down?", buscando-se melhorar a adaptabilidade em empresas usando de diversos mecanismos organizacionais para a aprendizagem e o desenvolvimento.

Foi observado por meio de estudos que, é necessário que haja uma prioridade maior no mercado de trabalho e nas empresas, em relação ao suporte de pessoas com SD.

Ao analisar-se a problemática apresentada, a inserção de pessoas com Síndrome de Down deveria, e pode, ser realizada pelas organizações, tendo em vista os benefícios possíveis a longo prazo e imediatos, tanto para a sociedade quanto para a empresa.

#### **Study on the adaptation and employability of people with Down Syndrome**

**Abstract:** The present work develops a study about this adaptation and employability, aiming that both are correctly implemented for the inclusion of people with Down syndrome. Through data analysis and direct research, a failure was observed in the Human Resources (HR) sector, responsible for the selection, hiring and development of these individuals. Individuals with DS have a developmental delay, requiring an adaptation, which is not implemented by most companies. An experimental means

was developed in the form of a theory to qualify people with Down's Syndrome in the market, in which it is possible to instruct ways to obtain this qualification properly, and show that it will be advantageous, both for the company and for people with Down's Syndrome.

Keywords: Down syndrome, qualification, labor market, adaptation.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, MARINA. Empregabilidade de Pessoas com Síndrome de Down. Disponível em: <<http://www.incluo.com.br/blog/empregabilidade-das-pessoas-com-down/>> Acesso em: Agosto de 2021

ANTUNES, Andressa; COSTA, Annelise. Dicas e estratégias para potencializar a aprendizagem de crianças com Síndrome de Down. Disponível em: <<https://www.pearsonclinical.com.br/blog/2017/dicas/dicas-e-estrategias-para-potencializar-a-aprendizagem-de-criancas-com-sindrome-de-down/>> Acesso em: Junho de 2021

ARAÚJO, Vicente. Os gestores ainda têm resistência em contratar pessoas com deficiência. Disponível em: <<http://www.abrhce.com.br/gestores-ainda-tem-resistencia-em-contratar-pessoas-com-deficiencia>> Acesso em: Abril de 2021

CARNEIRO, Murilo; Benefícios de contratar pessoas com Síndrome de Down. Disponível em: <<https://www.revive.com.br/blog/murilo/beneficios-de-contratar-pessoas-com-sindrome-de-do/>> Acesso em: Abril de 2021

G1. 23,9% dos brasileiros declaram ter alguma deficiência, diz o IBGE. Disponível em: <<http://g1.globo.com/brasil/noticia/2012/04/239-dos-brasileiros-declaram-ter-alguma-deficiencia-diz-ibge.html>> Acesso em: Junho de 2021

KERNKRAUT, Ana; BRANDÃO, Ana Cláudia. Síndrome de Down. Disponível em: <<https://www.einstein.br/guia-doencas-sintomas/info/#62>> Acesso em: Abril de 2021

MARQUES, Jairo. Mesmo com a crise, avança o número de pessoas com deficiência empregadas. Disponível em: <<https://valor.globo.com/brasil/noticia/2018/10/20/mesmo-com-crise-avanca-numero-de-pessoas-com-deficiencia-empregadas.ghtml> ou as ferramentas oferecidas na página.> Acesso em: Junho de 2021

MARQUES, José Roberto. O que é gestão horizontal e vertical e suas principais características. Disponível em : <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/o-que-e-gestao-horizontal-e-vertical-e-suas-principais-caracteristicas/>> Acesso em:

MENDONÇA, Ana. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Disponível em: <<https://www.colab.re/conteudo/pcd-no-mercado-de-trabalho#:~:text=Lei%20Federal%208.213%20de%201991text=Empresas%20que%20tenham%20entre%20501,de%20suas%20vagas%20a%20PCDs.>> Acesso em: Abril de 2021

MORETTI, Rodrigo. O valor dos profissionais com Síndrome de Down. Disponível em: <<https://blog.runrun.it/control-de-atividades-profissionais-sindrome-de-down/>>

SÃO LUIZ, Dr; Síndrome de Down. Disponível em: <<https://www.rededorsaoluiz.com.br/doencas/sindrome-de-down>> Acesso em: Abril de 2021

SERÉS, August; QUIÑONES, Ernesto; CASALDÁLIGA, Jaume; CORRETGER, Josep; TRIAS, Katy. Síndrome de Down, de A à Z. Disponível em: <<http://federacaodown.org.br/sindrome-de-down/>> Acesso em: Abril de 2021