



---

**Faculdade de Tecnologia de Americana  
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial**

**PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN NO  
MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE  
CASO**

**WELLINGTON RAFAEL RANGEL**

**Americana, SP  
2017**



---

**Faculdade de Tecnologia de Americana  
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial**

# **PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO**

**WELLINGTON RAFAEL RANGEL**

**Well.rangel@yahoo.com.br**

**Trabalho Monográfico, desenvolvido em cumprimento à exigência curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial da Fatec-Americana, sob a orientação da Profa. Dra. Acácia Ventura.**

**Área: Gestão de Pessoas**

**Americana, SP  
2017**

**FICHA CATALOGRÁFICA – Biblioteca Fatec Americana - CEETEPS**  
**Dados Internacionais de Catalogação-na-fonte**

R156p RANGEL, Wellington Rafael

Pessoas com síndrome de down no mercado de trabalho: um estudo de caso. / Wellington Rafael Rangel. – Americana, 2017.  
47f.

Monografia (Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial) - - Faculdade de Tecnologia de Americana – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

Orientador: Profa. Dra. Acácia de Fátima Ventura

1 Inclusão social 2. Trabalho - sociologia I. VENTURA, Acácia de Fátima  
II. Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – Faculdade de Tecnologia de Americana

CDU:316.3  
331:316

WELLINGTON RAFAEL RANGEL

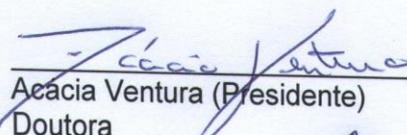
**PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO DE  
TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO**

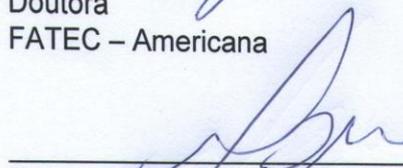
Trabalho de graduação apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Empresarial pelo CEETEPS/Faculdade de Tecnologia – FATEC/ Americana.

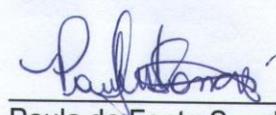
Área de concentração: Gestão de Pessoas

Americana, 11 de Dezembro de 2017

**Banca Examinadora:**

  
\_\_\_\_\_  
Acácia Ventura (Presidente)  
Doutora  
FATEC – Americana

  
\_\_\_\_\_  
Nelson Luís de Souza Corrêa (Membro)  
Especialista  
FATEC – Americana

  
\_\_\_\_\_  
Paula da Fonte Sanches (Membro)  
Mestre  
FATEC – Americana

## **AGRADECIMENTOS**

Acima de tudo a Deus, que sempre esta ao meu lado e por me privilegiar com sabedoria e graça para a realização de minha graduação.

Também sou grato ao Senhor por ter me dado uma família incrível, de quem sempre recebi apoio e incentivo para buscar este e todos os meus sonhos, confesso que sem vocês nada disso teria acontecido em minha vida. Meus pais, (Isete e Gilson), vocês sempre me deram toda a estrutura para que me tornasse a pessoa que sou hoje, obrigado pela força, pelo amor e pelas orações que me fortalece todos os dias; meus irmãos (Joice, Lucas, João Victor e Erika), vocês estão sempre presentes em minha vida, obrigado por toda a torcida, eu amo vocês; os sobrinhos (Samuel, Miguel e Kaleo), minha vida é mais feliz com a presença de vocês; minha Tia Rosangela (vulgo Rosalina), prima Lelê e primo/amigo Nata, obrigado pelas orações e almoços de domingo que me deram ainda mais força, não somente agradeço a família como dedico essa graduação a todos vocês.

Deixo meu agradecimento também a Faculdade de Tecnologia de Americana – FATEC e cada membro do corpo docente que se dedicam todos os dias aos seus alunos e proporcionam um curso criativo e de muito aprendizado, vocês professores foram fundamentais para o meu desenvolvimento, e claro, não posso deixar de citar a minha professora Doutora Acácia F. Ventura, que se dedicou em minha orientação e me direcionou da melhor maneira possível, sem dúvidas este projeto também é seu, obrigado por todos os conselhos.

Tão essenciais e especiais em minha vida são também os amigos, aqueles que entenderam a ausência quando precisei me ausentar, aqueles que apoiaram, se alegraram juntamente comigo e que viveram cada momento dessa graduação. Amigos & Agregados (Eliana & Marcelo; Amanda & Hiago; Suellen & Fernando; Marines), obrigado por toda a amizade; amigos da faculdade para a vida (Aline, Juliana, Marjorie e Nathalia), como foi bom ter a parceria de vocês durante esses anos de faculdade, vocês sempre me incentivaram a sempre continuar adiante em cada momento difícil, e é com certeza que levarei a amizade de vocês para toda a vida, vocês foram incríveis.

Agradeço também a cada pessoa que se disponibilizou a me ajudar na busca por informações para elaboração desse trabalho, cada família, cada empresa e cada pessoa com Síndrome de Down que me auxiliou na criação do estudo de caso e me fez entender melhor sobre essa condição e sobre esse cromossomo a mais de puro amor e de tanta alegria, sem vocês eu não conseguiria.

Enfim, agradecer é uma arte tão prazerosa, pois é uma forma de reconhecer a quem direta ou indiretamente fez a diferença para que fosse possível a minha chegada até o fim dessa graduação, então mais uma vez, OBRIGADO.

Dedico este trabalho a Deus por ter me dado sabedoria em todo o momento e também a cada pessoa com Síndrome de Down que luta por seu espaço na sociedade e tem força para enfrentar cada obstáculo da vida.

Todos têm talentos diferentes, mas todos gostariam de ter iguais oportunidades para o desenvolvimento de nossos talentos.

John Kennedy

## RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso tem como objetivo analisar criticamente a importância da inclusão social de uma pessoa com Síndrome de Down, objetivando compreender os benefícios que o trabalho trouxe para a sua vida. Foi utilizado a pesquisa bibliográfica e o estudo de caso com a realização de entrevistas de modo não estruturada. As entrevistas foram realizadas com oito pessoas com Síndrome de Down já inseridas no mercado de trabalho, que demonstram total satisfação pela inclusão. A partir da análise dos dados colhidos após as entrevistas, observou-se que as empresas que cumprem a Lei de Cotas de nº 8.213 que ampara e garante as pessoas com deficiência a entrarem no mercado de trabalho, obtém maior visibilidade perante a sociedade, já as pessoas acolhidas por essas empresas passam a ser reconhecidas como profissionais independentes financeiramente e se sentem realizadas e incluídas socialmente, além de apresentarem uma melhora significativa em seus relacionamentos.

**Palavras chaves:** Síndrome de Down; Inclusão social e profissional.

## **ABSTRACT**

This academic work of course completion aims to critically analyze the importance of social inclusion of a person with Down Syndrome, in order to understand the benefits that the work has brought to their lives. A bibliographic research and case study with unstructured interviews were used. The interviews were carried out with eight people with Down Syndrome already inserted in the labor market, who demonstrate total satisfaction by the inclusion. Based on the analysis of the data collected after the interviews, it was observed that the companies that comply with the Quota Law No. 8,213 that protects and guarantees the disabled to enter the labor market, obtains greater visibility in society, people welcomed by these companies become recognized as financially independent professionals and they feel fulfilled and included socially, in addition to presenting a significant improvement in their relationships.

**Keywords:** Down's syndrome; Social and professional inclusion.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – O que é a Síndrome de Down?.....	20
Figura 2 – População residente por tipo de deficiência – Brasil 2010.....	23
Figura 3 – Evolução da Legislação Brasileira.....	29
Figura 4 – Expectativa do consumidor em relação às ações das empresas.....	40

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1– Condições médicas associadas à Síndrome de Down.....	22
Tabela 2 – Caracterização dos entrevistados.....	33
Tabela 3 – Respostas dos entrevistados.....	37
Tabela 4 – Respostas dos entrevistados.....	37

## LISTA DE ABREVEATURAS E SIGLAS

- ABNT:** Associação Brasileira de Normas e Técnicas
- APAE:** Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
- IBGE:** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- MPT:** Ministério Público do Trabalho
- MTE:** Ministério do trabalho e Emprego
- OMD:** Organização Movimento Down
- OMS:** Organização Mundial da Saúde
- PCD:** Pessoa com Deficiência
- RAIS:** Relação Anual de Relações Sociais
- SIT:** Secretaria de Inspeção do Trabalho
- TAC:** Termo de Ajustamento de Conduta

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
<b>1 SÍNDROME DE DOWN E A LEI 8.213/91</b> .....	<b>19</b>
1.1 SOBRE A SINDROME DE DOWN .....	19
1.2 INCLUSÃO DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN .....	24
1.3 INCLUSÃO DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO DE TRABALHO .....	25
<b>1.3.1 Sobre a Lei de Cotas</b> .....	<b>27</b>
<b>1.3.2 Acessibilidade</b> .....	<b>29</b>
<b>1.3.3 Penalidades em caso de descumprimento da lei de cotas</b> .....	<b>31</b>
<b>2 ESTUDO DE CASO</b> .....	<b>32</b>
2.1 CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS.....	33
2.2 ANÁLISE DOS DADOS COLHIDOS.....	37
<b>3 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>41</b>
<b>4 REFERÊNCIAS</b> .....	<b>43</b>
<b>APÊNDICE A - ROTEIRO UTILIZADO PARA AS ENTREVISTAS</b> .....	<b>47</b>

## INTRODUÇÃO

Há anos que as pessoas com Síndrome de Down vêm lutando para garantir o direito de uma vida com igualdade aos demais perante a sociedade. A Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) é uma segurança que garante a essas pessoas o seu desenvolvimento no âmbito profissional, porém ainda existem grandes barreiras e preconceitos a serem superados em sua aplicação.

A deficiência não se caracteriza pelos impedimentos pertencentes a um indivíduo, mas sim é causada pela interação deste com o meio o qual não se encontra sensível as suas peculiaridades (DINIZ, 2007).

Para que possa ter maior participação de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho é necessário estímulos e instituições que viabilizem, de forma concreta, a formação, habilitação, reabilitação e inserção da pessoa no mercado de trabalho.

Este estudo se propõe a discutir o significado da responsabilidade social no desenvolvimento de uma pessoa com Síndrome de Down e quais os benefícios que a inclusão no mercado de trabalho o trará, bem como a oportunidade de conscientizar não somente a pessoa com Síndrome de Down, como também a sociedade em geral sobre a importância de uma empresa se tornar uma empresa inclusiva e seguir a Lei de cotas.

A partir do exposto o estudo se **justifica** pela competitividade existente no mercado de trabalho e questões relacionadas ao desemprego e a colocação de pessoas com Síndrome de Down, pois esses são considerados incapazes de contribuir para o sucesso da empresa.

Do ponto de vista acadêmico o tema é relevante por levantar informações nesta área uma vez que nos dias de hoje existe pouca teoria sobre o assunto, além de gerar interesse e motivação aos acadêmicos a respeito do assunto. Socialmente é importante para reforçar para a sociedade de forma geral o processo de inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado e, para o aluno pesquisador o

interesse pelo tema veio por ter a necessidade de auxiliar no desenvolvimento de um familiar com Síndrome de Down.

A **situação problema** foi: A Síndrome de Down está relacionada a dificuldades de aprendizado, o que significa que as pessoas com a trissomia do 21, provavelmente, demorem um pouco mais de tempo para a execução de determinadas funções, porém, isso não quer dizer que as funções não serão realizadas, ou que serão feitas erroneamente, o ato mais importante é acompanhar sempre o processo de inclusão da pessoa ao trabalho de modo que gere entendimento referente aos colaboradores com deficiência e como trabalhar o clima nas equipes, as formas como os gestores veem as limitações da pessoa, a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado.

De acordo com Antunes (1999) o trabalho é definido como a realização de qualquer atividade física ou intelectual, realizada pelo ser humano e tem como objetivo fazer, transformar ou obter algo. O trabalho hoje é uma das principais vias de entrada no mundo adulto e, da à pessoa a oportunidade de um importante passo em direção à sua independência.

A partir do exposto a **pergunta problema** foi: Quais são as limitações para o desenvolvimento profissional de uma pessoa com Síndrome de Down?

As **hipóteses** levantadas foram: a) A aceitação de pessoas com Síndrome de Down pelas empresas; b) As pessoas com Síndrome de Down não são capacitadas a desenvolver uma atividade laboral pelo fato de suas características específicas e únicas e, c) A falta do desenvolvimento interpessoal.

O **objetivo geral** consistiu em: Analisar criticamente a importância da inclusão profissional e social de uma pessoa com Síndrome de Down, objetivando compreender os benefícios que o trabalho trouxe para a sua vida.

Os **objetivos específicos** foram: a) Estudar a Síndrome de Down e seus limites, bem como analisar a Lei 8.213/91; b) Fazer um estudo de caso com profissionais com Síndrome de Down, buscando identificar o desenvolvimento dos mesmos no ambiente de trabalho e, c) Discutir as teorias estudadas, atrelando-as ao estudo de caso, verificando o grau de satisfação desses sujeitos.

O **método** utilizado foi o dialético que se trata de um método de investigação da realidade através do estudo, esse método é contrário a todo conhecimento rígido, pois tudo pode ser visto em constante mudança. A dialética enquanto método esta atenta a como os fatos apresentam, o porquê e o para quê tornam-se questões interessantes para compreensão e explicação de situações que se relacionam com os destinos dos seres humanos perante a sociedade. LAKATOS & MARCONI, (2001 p. 180-185)

A **pesquisa** foi classificada de acordo com sua natureza como básico, que objetiva gerar conhecimentos novos para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista.

Para a abordagem do problema optou-se pela pesquisa qualitativa que pode ser compreendida como uma atividade ou investigação que podem ser denominadas específicas. Segundo Triviños (1987), a abordagem qualitativa trabalha os dados buscando seu significado, tendo como base a percepção da situação dentro do seu contexto.

Ainda de acordo com o mesmo autor, é desejável que a pesquisa qualitativa tenha como característica a busca por:

[...] uma espécie de representatividade do grupo maior dos sujeitos que participarão no estudo. Porém, não é, em geral, a preocupação dela a quantificação da amostragem. E, ao invés da aleatoriedade, decide intencionalmente, considerando uma série de condições (sujeitos que sejam essenciais, segundo o ponto de vista do investigador, para o esclarecimento do assunto em foco; facilidade para se encontrar com as pessoas; tempo do indivíduo para as entrevistas, etc.). (TRIVIÑOS, 1987, p.132).

De acordo com Bogdan & Biklen (2003), o conceito de pesquisa qualitativa envolve cinco características básicas que configuram este tipo de estudo: ambiente

natural, dados descritivos, preocupação com o processo, preocupação com o significado e processo de análise indutivo.

Do ponto de vista dos objetivos, esta pesquisa teve caráter exploratório que, de acordo com Selltiz et al. (1965), os estudos exploratórios são todos aqueles que buscam descobrir ideias e intuições, com a necessidade de adquirir maior familiaridade com a situação pesquisada, ou seja, a pesquisa exploratória possibilita ampliar o conhecimento sobre o assunto e permite a análise dos vários aspectos relacionados a situação estudada.

E segundo Severino (2007, p. 123): “A pesquisa exploratória busca levantar informações sobre um determinado objeto, delimitando assim um campo de trabalho, mapeando as condições de manifestação desse objeto.”

Para o desenvolvimento e alcance dos objetivos propostos, foram utilizadas as pesquisas bibliográficas como procedimento técnico, que de acordo com Severino (2007, p. 122):

A pesquisa bibliográfica é aquela que realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses, etc. Utiliza-se de dados ou de categorias teorias já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir das contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos.

Outro procedimento técnico adotado foi a pesquisa documental que, segundo Gil (1999) a pesquisa documental vem de materiais que não receberam, ainda, um tratamento analítico, podendo ser reelaboradas de acordo com os objetos da pesquisa.

Para Marconi & Lakatos (2001), a pesquisa documental é bem utilizada em pesquisas de âmbito teórico e naquelas em que o ato principal seja o estudo de caso, pois aquelas com esse tipo de delineamento exigem a coleta de documentos para análise.

Ainda assim, se fez necessário a realização de um estudo de caso sobre o tema, de modo que, permitisse um amplo e detalhado conhecimento sobre a situação.

Fachin (2006, p. 45) afirma que: “No método do estudo de caso leva-se em consideração principalmente a compreensão, como um todo, do assunto investigado. Todos os aspectos do caso são investigados. Quando o estudo é intensivo, podem até aparecer relações que, de outra forma, não seriam descobertas”.

A técnica utilizada para a coleta de dados para o estudo de caso se deu através da realização de **entrevistas** que segundo Cervo & Bervian (2002), a entrevista é uma das principais técnicas de coletas de dados e pode ser definida como conversa realizada face a face pelo pesquisador junto ao entrevistado, seguindo um método para se obter informações sobre determinado assunto.

De acordo com Gil (1999), essa técnica é bastante adequada para a obtenção de informações acerca do que as pessoas sabem, creem, esperam e desejam, assim como suas razões para cada resposta.

O modo de entrevistas utilizado foi o **não estruturado**, onde o entrevistador possui grande liberdade de ação e pode modificar o percurso da entrevistada mesmo que com a utilização de um roteiro de perguntas e testar várias hipóteses durante a entrevista (GIL,1999).

Outra técnica utilizada para obtenção de informações foi o modo de **observação** que segundo Cervo & Bervian (2002, p.27) “Observar é aplicar atentamente os sentidos físicos a um amplo objeto, para dele adquirir um conhecimento claro e preciso”. A observação permite um contato mais direto com a realidade.

Este trabalho foi desenvolvido em três capítulos, onde o primeiro foi abordado sobre a Síndrome de Down desde os primeiros registros desta condição até os dias atuais, bem como também sobre a disposição da Lei de Cotas prevista no art. 93º da

Lei nº 8.213/91 que garante ao indivíduo a oportunidade de inclusão no mercado de trabalho. No segundo capítulo foi exposto um estudo de caso realizado com 8 profissionais com Síndrome de Down com descrição dos sujeitos da pesquisa e análise dos dados e com base nos estudos realizados e através das informações e observações, no terceiro capítulo o aluno pesquisador apresenta as considerações finais.

## **1 SÍNDROME DE DOWN E A LEI 8.213/91**

Este capítulo descreve a Síndrome de Down, ou seja, uma situação genética, caracterizada pela presença de um cromossomo extra no par 21, que confere algumas alterações a estas pessoas e as suas possíveis causas assim como também traz informações sobre a Lei 8.213/91 que garante as pessoas com deficiência a oportunidade e segurança de uma oportunidade no mercado de trabalho.

### **1.1 SOBRE A SINDROME DE DOWN**

A Síndrome de Down foi descrita em 1866 pelo médico inglês John Langdon Down, do hospital de Earlswood, quando este publicou um trabalho intitulado “Classificação étnica de idiotas”, no qual descreveu algumas das características da Síndrome que hoje leva o seu nome. No seu trabalho Down menciona: “O cabelo não é preto, mas é de cor castanha, liso e escasso. O rosto é achatado e largo. O olho posicionado em linha oblíqua. O Nariz é pequeno”. (MOREIRA, EL-HANI & GUSMÃO,2000).

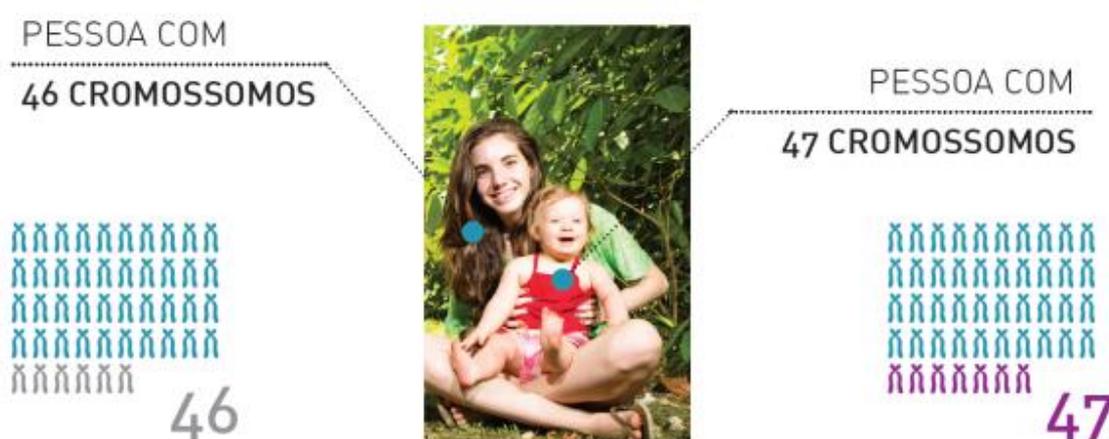
Down acreditava que a condição que agora chamada de Síndrome de Down era um retorno a um tipo racial mais primitivo ao reconhecer nas crianças afetadas uma aparência com algo oriental, Down criou o termo “mongolismo”. Quanto ao comportamento, Down os classificou como pessoas amáveis, amistosas, mas improdutivas e incapazes de viver socialmente. Hoje, através do avanço da ciência é possível identificar que isso não se passa de especulações, e por ter um desenvolvimento mais lento do que as outras pessoas precisam de um trabalho de estimulação desde o nascimento para poder desenvolver todo o seu potencial, tornando-se um adulto autônomo e independente. (PUESCHEL, 1995).

Chamar uma criança com essa condição de mongoloide não é apenas um insulto à criança, mas também uma descrição incorreta da pessoa, que, embora necessite de cuidados especiais por sua deficiência intelectual e mental, é, antes de qualquer coisa, um ser humano capaz de aprender e de participar bem em sociedade. (SASSAKI, 1999)

O reconhecimento do termo utilizado nos dias atuais “pessoas com Síndrome de Down” ou “pessoas com necessidades especiais de ensino” foi oficializado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) a partir de 1965 depois de Jérôme Lejeune, em 1959, ter descoberto a causa genética da Síndrome de Down contribuindo para o conhecimento científico da Síndrome. (MARTINHO, 2011).

A Síndrome de Down não é considerada uma doença, mas sim uma alteração genética que ocorre por ocasião da formação do feto no início da gravidez, ou seja, é um acidente genético produzido no momento da fecundação, quando óvulo e espermatozoide se unem e é caracterizado pela presença de um cromossomo extra no par 21 e de acordo com o site da Organização Movimento Down (OMD),(acesso em 15/05/17), a Síndrome de Down é uma condição cromossômica causada no momento da concepção de uma criança pela presença de um cromossomo extra no cromossomo 21 o que ocasiona atrasos intelectuais e no desenvolvimento do indivíduo. As pessoas com Síndrome de Down, também nomeada como “trissomia do cromossomo 21”, têm 47 cromossomos em suas células em vez de 46 (23 do pai e 23 da mãe) que é o considerado comum como a maior parte da população.

**Figura 1: O que é Síndrome de Down?**



**Fonte: Site Movimento Down, 2017.**

Conforme é possível ver na figura extraída do site da OMD (acesso em 15/05/17), todos os seres humanos são formados por células, essas células possuem em sua parte central um conjunto de pequenas estruturas que determinam

as características de cada um, como: cor de cabelo, cor de pele, altura, etc. Essas estruturas são denominadas cromossomos.

De acordo com Silva e Moreira (2007) Todas as pessoas consideradas “normais” possuem 46 cromossomos em cada uma das suas células, 23 cromossomos herdados da mãe e 23 do pai. No caso da Síndrome de Down, ocorre um erro na distribuição e, ao invés de 46, as células recebem 47 cromossomos. O elemento extra fica unido ao par número 21, daí também, o nome de trissomia do 21, o qual é possível separa-la em três situações, sendo:

**Trissomia livre ou simples:** Quando a pessoa possui 47 cromossomos em todas as células por não ocorrer a separação. 95% dos casos de Síndrome de Down é causado pela trissomia simples.

**Translocação:** Ocorre quando o cromossomo extra fica grudado em outro cromossomo, geralmente é o cromossomo 14, porém isso acontece somente em 3% dos casos. Nessa situação é muito provável que o pai ou a mãe sejam os portadores da translocação.

**Mosaico:** Quando compromete somente parte das células, algumas células apresentam 47 cromossomos enquanto outras 46. Somente 2% dos casos de Síndrome de Down são acometidos por essa alteração.

Segundo Pueschel (1995), qualquer pessoa pode ter um filho com Síndrome de Down, não importando sua raça, credo ou condição social, e há vários fatores que podem ser responsáveis por uma pessoa ter essa síndrome, como: idade materna de 35 anos de idade ou mais, idade paterna de 45 a 50 anos ou mais, nascimento anterior de uma criança com Síndrome de Down ou outra anormalidade cromossômica, translocação cromossômica balanceada em um dos pais, pais com desordens cromossômicas.

De acordo com Berns (2002), a Síndrome de Down é marcada por alterações associadas à condição genética, e quanto às alterações físicas pode ser destacados algumas características, tais como: Baixa estatura; Achatamento da cabeça (parte

de trás); Pescoço curto; Língua saliente; Boca pequena; Orelhas menores; Mãos curtas e largas; Dedos dos pés grandes; Problemas gastrointestinais; Dentes pequenos e muitas vezes mal formados e implantados; Sobre peso; dentre outros.

Os indivíduos com Síndrome de Down podem ainda apresentar algumas condições médicas e dentre elas prevalecem os problemas de visão e de audição, a apneia do sono e as cardiopatias congênitas.

**Tabela 1: Condições médicas associadas à Síndrome de Down.**

Condição	Prevalência (%)
Problemas de visão	80-60
Problemas de audição	60-75
Cataratas	15
Ametropia	50
Apneia do sono obstrutiva	50-75
Otite	50-70
Cardiopatias congênitas	40-50
Hipopontia e atrasos da erupção dentária	23
Artresias gastrointestinais	12
Doenças da tireóide	4-18
Convulsões	1-13
Problemas hematológicos	
Anemia	3
Carência de ferro	10
Síndrome mieloproliferativa transitória	10
Leucemia	1
Doença celíaca	5
Instabilidade atlantoaxial	1-2
Autismo	1
Doença de Hirschsprung	<1

Fonte: OMS, 2016. Adaptado pelo autor

É possível diagnosticar a Síndrome de Down por meio do cariótipo que é um exame de contagem dos leucócitos através de uma amostra de sangue, é por esse exame que é comprovado a presença de um cromossomo extra em uma trissomia do cromossomo 21.

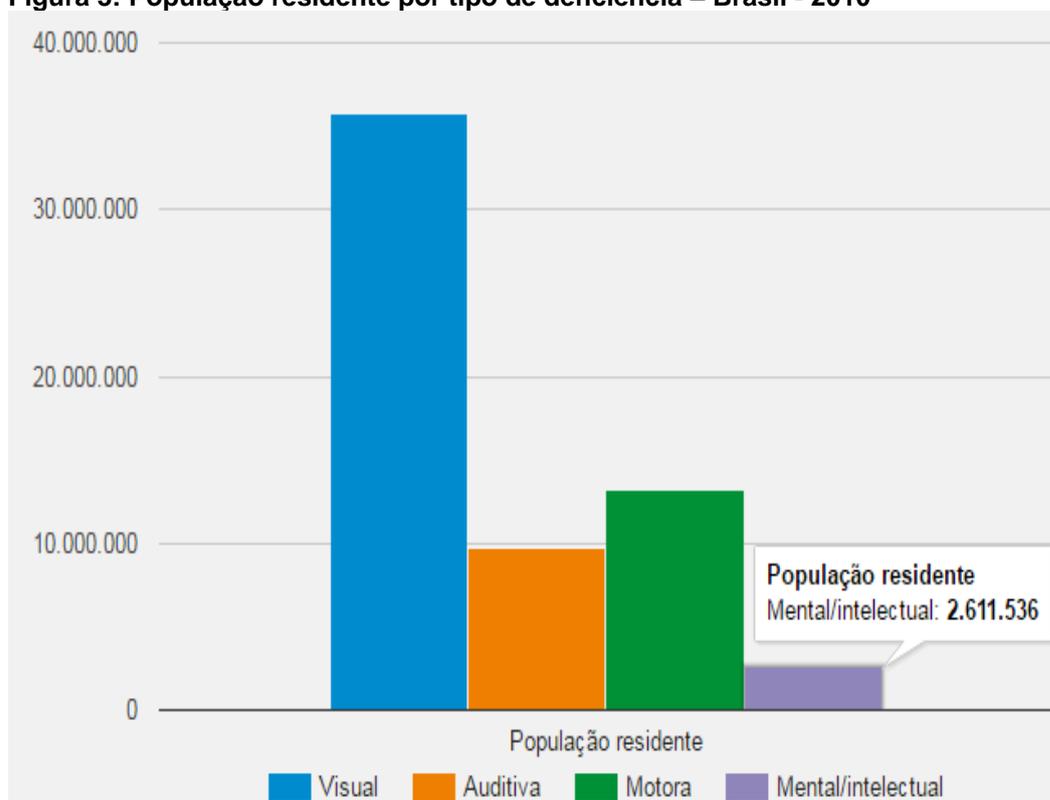
Mesmo como todas as limitações no desenvolvimento de uma pessoa com Síndrome de Down, são perceptíveis que este tem muitas coisas em comum com os demais na sociedade e pode alcançar um bom desenvolvimento de suas capacidades pessoais e avançará com crescentes níveis de realização e autonomia.

O Site OMD (acesso em 15/05/17) cita que “ele poderá ocupar um lugar próprio e digno na sociedade.”, sendo assim, mesmo que com limitações em suas características pessoais, a pessoa com Síndrome de Down não encontrará dificuldades em si mesmo para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

De acordo com dados do Censo 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil que hoje possui mais de duzentos milhões de habitantes, em 2010 contava com cerca de 45,6 milhões de portadores de algum tipo de deficiência, a estimativa é que na época 300 mil eram pessoas com Síndrome de Down.

Na figura 3 é possível entender de forma gráfica a população brasileira portadora de deficiência, onde as pessoas com Síndrome de Down são somadas junto à população de portadores de deficiência intelectual.

**Figura 3: População residente por tipo de deficiência – Brasil - 2010**



Fonte: IBGE, Censo demográfico 2010.

O pediatra e geneticista Zan Mustacchi, chefe do Departamento de Genética do Hospital Estadual infantil Darcy Vargas e responsável pelo tratamento de 2% da

população com Síndrome de Down no Brasil conta em reportagem ao G1 (Acesso em 15/11/2017) que o Brasil tem aproximadamente 310 mil pessoas com a Síndrome de Dow, e apesar de não existir uma estatística específica e mais precisa sobre a quantidade de pessoas com Síndrome de Down, é estimado que a cada 700 nascimentos 1 seja portador de Síndrome de Down. Mustacchi ainda diz que em 1959, quando Jérôme Lejeune caracterizou a causa genética da Síndrome de Down a expectativa de vida para essas pessoas era entre 15 a 20 anos, e após o desenvolvimento de tratamentos adequados a essa condição, as pessoas com Síndrome de Down podem chegar aos 70 anos de idade.

## **1.2 INCLUSÃO DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN**

Segundo Gil (2016, p. 14) no site do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, “Inclusão é o ato ou efeito de incluir, ou seja, fazer parte.” Assim, a inclusão social das pessoas com deficiência significa “torná-las participantes da vida social, econômica e política, assegurando o respeito aos seus direitos como para qualquer cidadão e deve ser entendido como cidadania”.

Para Marshall, (1967 p.47)

A cidadania compreende os direitos civis, políticos e sociais; sendo que os direitos civis referem-se à liberdade individual, os direitos políticos dizem respeito à participação no exercício do poder político através da representação ou da participação e os direitos sociais compreendem o bem-estar do indivíduo.

Isto é, o cidadão tem direito à segurança, ao trabalho, ao lazer, à educação, à saúde, entre outros. Segundo Pinheiro (1997 p. 145),

A luta dos diversos movimentos sociais organizados em prol dos direitos das pessoas portadoras de deficiência remete-se a menos de três décadas. Nesse período, houve avanços significativos que constituem um patamar mínimo de visibilidade social. No entanto permanecem ainda obstáculos que mantêm a exclusão das pessoas portadoras de deficiência, em termos de uma vida independente, autossustentada e plena.

Brumer (2004, p. 301) diz que:

[...] a legislação brasileira, até a década de 1980, tinha um caráter basicamente assistencialista e paternalista, ratificando a visão e a prática com as quais geralmente vinham sendo tratadas as questões envolvendo as pessoas portadoras de deficiência. Tais políticas centravam-se, no caso dos deficientes visuais, na organização do ensino e instalação de classes em Braille e na adaptação social e reabilitação. Sendo assim, cabia à pessoa adaptar-se ao meio onde vive e não o contrário. Atualmente, a postura legalista e política nacional adotada visa integrar os portadores de deficiência, envolvendo as esferas culturais, socioeconômicas e políticas. O objetivo, não obstante, concentra-se em “normalizar” aqueles que “são tidos como anormais”.

Mesmo existindo leis contra a exclusão, tais como a lei 13.146 de julho de 2015 que fundamenta o estatuto da pessoa com deficiência (PCD) e também aos direitos previstos pela Constituição Federal, se torna um desafio acabar com a exclusão social devido ao preconceito e a mentalidade da sociedade. Portanto, é importante que a sociedade veja a inclusão como um compromisso ético de promover a diversidade, respeitar a diferença e reduzir a desigualdade social.

Para Berns (2002), a pessoa com Síndrome de Down tem desenvolvimento mais lento do que as outras pessoas, com isso, precisam de um trabalho de estimulação desde que nasce para poderem desenvolver todo o seu potencial. Isso só será possível se houver conscientização da sociedade sobre a necessidade destas pessoas terem vida normal, para isso é necessário que sejam estimuladas desde o nascimento, assim, desenvolvam de forma constante, caso contrário, continuarão sendo consideradas incapazes e conseqüentemente excluídas da sociedade.

### **1.3 INCLUSÃO DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO DE TRABALHO**

De acordo com o Programa de Inclusão de PCDs realizado e publicado no site do Colégio Cruzeiro, o conceito de pessoa com deficiência abrange um conjunto amplo de características. As deficiências podem ser físicas, sensoriais (da visão ou da audição), ou intelectuais. Podem ser de nascença ou ter surgido em outra época da vida, em função de doença ou acidente. Podem ter um impacto brando na capacidade de trabalho e de interação com o meio físico e social ou conseqüências maiores, que requerem apoio e assistência proporcionais.

O art.2º, do Estatuto da pessoa com deficiência define:

Pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

As contratações de profissionais com deficiência é de grande importância para a economia brasileira, pois além da geração de emprego, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho contribui para trazer dignidade e autoestima, pois ao incluí-los, não é apenas ofertado um salário, mas também a oportunidade de se reabilitar social e psicologicamente.

O art.34º, caput, § 1º e § 2º, do Estatuto da pessoa com deficiência diz que:

A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

De acordo com o site do Instituto Ethos para a inclusão no mercado de trabalho, é necessário garantir as condições de interação das pessoas portadoras de deficiência com os demais funcionários da empresa e com todos os parceiros e clientes com os quais lhes caiba manterem relacionamento. Não se trata, portanto, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa.

Segundo Carvalho-Freitas (2009), os estudos sobre a gestão da diversidade, com foco específico nas pessoas com deficiência, têm indicado três dificuldades para inserir e gerir o trabalho dessas pessoas: as formas como os gestores veem a deficiência, a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado.

Já Silva (1993) relata em seu livro que outras pesquisas analisaram as dificuldades das pessoas com deficiência para serem inseridas no mercado de

trabalho, concluindo que existe falta acentuada de conhecimento em relação à capacidade de trabalho dessas pessoas e desconhecimento do que seja a deficiência, a discriminação para com as pessoas com deficiência, além da falta de preparo do mundo corporativo para absorver as pessoas com deficiência, devido às adaptações em postos de trabalho que precisariam ser feitas nas organizações.

O § 1º, do art.4º, do Estatuto da pessoa com deficiência considera que:

Discriminação é qualquer forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, com o objetivo ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência.

### **1.3.1 Sobre a Lei de Cotas**

O emprego das PCDs, no Brasil, está amparado pela Lei 8.213/91, também conhecida como Lei de Cotas, promulgada em 1991. Esta lei foi criada para garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A Lei de Cotas é a disposição prevista no art. 93º da Lei nº 8.213/91 que determina “a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.” Ou seja, A Lei estipula que de forma obrigatória as empresas sigam um % de contratação de PCDs de acordo com o número de funcionários na empresa. Sendo assim, até 200 funcionários a cota reservada aos PCDs é de 2%, entre 201 a 500 funcionários 3% das vagas devem ser designadas aos PCDs; entre 501 a 1000 funcionários fica um percentual de 4% e de 1001 em diante a empresa deve cumprir a cota legal de 5%.

De acordo com dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) disponibilizados no portal do Planalto, os avanços têm sido consideráveis no cumprimento desta Lei. Desde 2005, 91.495 pessoas com deficiência foram inseridas no mercado mediante as ações de fiscalização da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

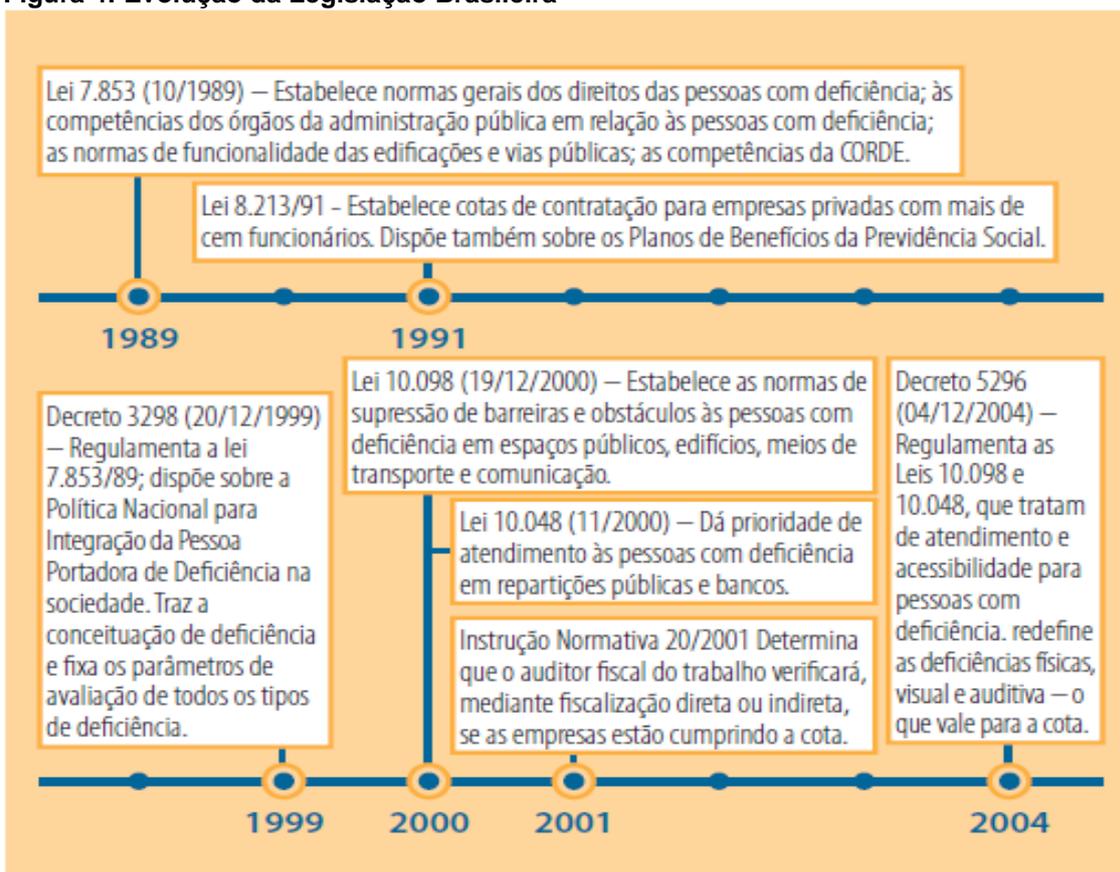
Segundo dados da Relação Anual de Relações Sociais (RAIS) 2007 disponibilizado no site do IBGE, 348.818 trabalhadores com deficiência e reabilitados estão ativos no mercado de trabalho. Destes, 50,28% são deficientes físicos, 28,16% auditivos, 2,95% visuais, 2,41% mentais e intelectuais e 1,67% com deficiências múltiplas. Cerca de 44,5% das empresas fiscalizadas cumprem a determinação.

A partir de 1999, um decreto delegou ao MTE competência para estabelecer a fiscalização. Para que essa determinação seja cumprida, o órgão não tem medido esforços para desenvolver ações necessárias para sua efetiva implementação.

A garantia de acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência é prevista tanto na legislação internacional como na brasileira. Em 1988, a Constituição Federal incorporou garantias às pessoas com deficiência, proibindo a discriminação de salários e de critérios de admissão, assumindo como responsabilidade do Estado a saúde, a assistência social e o atendimento educacional especializado, além de garantir a reserva de um percentual de cargos públicos para as pessoas com deficiência. Já o sistema de cotas de vagas para pessoas com deficiência foram definidas em lei de 1991, porém só passou a ter eficácia no final de 1999, quando foi publicado o decreto nº 3.298.

A figura 4 mostra a evolução da legislação no Brasil com relação às pessoas com deficiência.

**Figura 4: Evolução da Legislação Brasileira**



Fonte: FEBRABAN - Federação Brasileira de Bancos - Cartilha Direitos e Deveres, 2006.

### 1.3.2 Acessibilidade

Atualmente, os conceitos de acessibilidade e inclusão social estão intrinsecamente vinculados.

Segundo a Lei nº 13.146 do Estatuto da pessoa com deficiência acessibilidade é a:

Possibilidade e condição de alcance para utilização com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações aberto ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

A Lei de acessibilidade garante que qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento, a circulação com segurança e a possibilidade de as pessoas se comunicarem ou terem acesso à informação.

No senso comum, Wagner argumenta que a acessibilidade parece evidenciar os aspectos referentes ao uso dos espaços físicos. Entretanto, num conceito mais amplo, a acessibilidade é condição de possibilidade para a transposição dos entraves que representam as barreiras para a efetiva participação de pessoas nos vários âmbitos da vida social. A acessibilidade é, portanto, condição fundamental e imprescindível a todo e qualquer processo de inclusão social, e se apresenta em múltiplas dimensões, incluindo aquelas de natureza física, tecnológica, comunicação, linguística e pedagógica, dentre outras. É, ainda, uma questão de direito e de atitudes: como direito, tem sido conquistada gradualmente ao longo da história social; como atitude, no entanto, depende da necessária e gradual mudança de atitudes perante as pessoas com deficiência. Portanto, a promoção da acessibilidade requer a identificação e eliminação dos diversos tipos de barreiras que impedem os seres humanos de realizarem atividades e exercerem funções na sociedade em que vivem em condições similares aos demais indivíduos. (WAGNER, 2010).

O direito à acessibilidade de PCDs se fundamenta nos direitos humanos e de cidadania, sendo regulamentado, no Brasil, pela Norma Brasileira 9050 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT, 2004). É um direito universal, solidificado no direito constitucional de igualdade, representando uma concretização dos objetivos e princípios traçados por Constituições, Declarações e Conferências de vários estados e nações, incluindo o Estado Brasileiro e a Constituição de 1988.

O texto abaixo foi extraído da cartilha "**O que todos precisam saber sobre barreiras arquitetônicas**", publicada pelo Programa Estadual de Atenção à pessoa portadora de deficiência / Fundo Social de Solidariedade, do Governo do Estado de São Paulo (1994).

Muitos jovens com deficiência poderiam ir ao cinema, prestar vestibular, assistir aos jogos do seu time de futebol, trabalhar, viajar, se os espaços fossem adequados a eles;  
As mulheres gestantes poderiam ir de ônibus ao trabalho, ou ao médico, se os degraus não fossem altos demais;  
Um homem acidentado poderia abrir a sua padaria, como fazia todos os dias, atravessando a rua com o uso de muletas, se as guias fossem rebaixadas;

Um senhor idoso poderia passear pela praça para encontrar seus amigos, usando bengala, se, em lugar dos degraus, ali existissem rampas de acesso;

Pessoas cegas poderiam andar livre e seguramente pelas calçadas, se houvesse sinalização para detectarem os obstáculos;

Pessoas em cadeiras de rodas poderiam usar os sanitários de forma independente, se as portas tivessem dimensões que permitissem sua passagem;

Pessoas em cadeiras de rodas também poderiam usar os orelhões, se estes ficassem na altura adequada;

Pessoas que usam muletas poderiam andar livremente pelas ruas, se o tempo do sinal fosse mais prolongado.

Por meio desta citação é possível entender as barreiras encontradas por uma PCD perante a sociedade, visto que muitos não seguem a determinação da Lei de acessibilidade dificultando assim os direitos propostos e citados pela própria Lei.

### **1.3.3 Penalidades em caso de descumprimento da lei de cotas**

A forma de atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT), com o objetivo de assegurar a efetividade de reserva de vagas para pessoa com deficiência é pautada pela ênfase na atividade investigativa negociando com as empresas sob fiscalização. Assim que recebido o auto de infração, o MPT dá início à fase de investigação prévia do processo, designando um procurador para responder pelo mesmo. A empresa é, então, intimada a comparecer ao MPT, onde deve apresentar uma relação de documentos formalmente especificada, que servem para aferir sua situação quanto ao cumprimento da respectiva cota.

A postura usual do MPT demonstra preferência por soluções extrajudiciais, com a concessão de prazos para que a empresa promova seu enquadramento na cota empregatícia. Caso não sejam adotadas, no período concedido, medidas são encaminhadas para a regularização da situação, o MPT procede à formalização do compromisso de contratação de pessoas com deficiência, através da celebração dos denominados Termos de Ajustamento de Conduta (TAC's), cujo descumprimento gera multa pecuniária.

Assim, para quem infringe esta lei, a pena é multa, que pode variar de R\$ 1.195,13 a R\$ 119.512,33. No período compreendido entre 2003 e 2008 foram aplicadas 2.440 autuações. (RIBEIRO-CARNEIRO, 2009, p.549).

## 2 ESTUDO DE CASO

Como já referenciado anteriormente pelo sociólogo Antunes (1999) o trabalho tem como definição a realização de qualquer atividade física ou intelectual, desenvolvida pelo ser humano. Pode-se entender que o trabalho é fundamentalmente uma atividade social e, na sociedade em que vivemos, o indivíduo vale pelo que produz e é da força desta produção que advém todas as conquistas e as amizades, e seu lugar na sociedade, portanto, o trabalho é a própria força da socialização secundária.

De acordo com Sasaki (1999), para preparar e encaminhar as pessoas com Síndrome de Down para o mercado de trabalho é preciso pensar em alguns critérios básicos, tais como: o levantamento de suas potencialidades, que significa um conjunto de abordagens onde permite a descoberta das habilidades específicas de cada indivíduo; o treinamento dessas habilidades específicas que vão resultar em bons índices de competência social e profissional e, assim, o permitem a colocação no mercado de trabalho, essas habilidades são: a independência de tarefas, a pontualidade, o manejo de equipamentos, responsabilidade, rapidez, qualidade de produção, defesa quanto às frustrações, interesse financeiro, realização pessoal e profissional.

A coleta de dados para este estudo de caso se deu através de entrevistas de modo não estruturado com um roteiro de perguntas previamente elaborado e que permitisse a abertura e flexibilidade, tanto para as perguntas do entrevistador quanto para as respostas dos entrevistados, para assim, obter um melhor aproveitamento e conteúdo para a análise final. A maneira de conduzir a entrevista não estruturada ainda facilitou o processo de observação dos entrevistados. O roteiro de perguntas utilizado como base para a realização das entrevistas encontra-se no Anexo 1.

As entrevistas foram realizadas com pessoas com Síndrome de Down já inseridas no mercado de trabalho, pessoas estas que mesmo com suas limitações e características únicas e individuais, descobriram novas habilidades, e com o auxílio de treinamentos, acompanhamento, apoio familiar e, principalmente a oportunidade

de inclusão no mercado de trabalho puderam desenvolver aquilo que, para eles, é a porta de entrada para a independência.

## 2.1 CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS

Foi possível entrevistar oito pessoas com Síndrome de Down, esses são de diversas cidades e trabalham em diferentes ambientes de trabalho, sendo eles: Órgãos públicos, empresas privadas e alguns empreendedores, que se desenvolvem em suas próprias empresas ou de forma autônoma.

Na tabela a seguir observa-se a faixa etária das pessoas entrevistadas assim como o gênero dos entrevistados.

**Tabela 2: Caracterização dos entrevistados**

Entrevistas	Gênero	Idade	Escolaridade	1º Emprego?	Função	Quanto tempo trabalhando?
1	Masculino	28	APAE	Sim	Servidor público	3 Anos
2	Masculino	22	APAE	Sim	Vendedor	1 Ano
3	Masculino	31	APAE	Sim	Auxiliar escritório	3 anos
4	Feminino	23	APAE	Sim	Empacotadora	2 anos
5	Feminino	35	Médio	Sim	Proprietária de loja	13 anos
6	Masculino	26	Médio	Sim	Fotógrafo	6 anos
7	Feminino	27	APAE	Sim	Atendente	2 anos
8	Feminino	31	Médio	Não	Atendente	6 anos

Fonte: Elaborado pelo autor.

**Sujeito da pesquisa 1:** Esta entrevista foi realizada em duas situações, a primeira foi na residência do sujeito, onde foi utilizado o roteiro de perguntas e o aluno pesquisador teve a oportunidade de conhecer sua família. A segunda parte da entrevista foi a observação direta em seu ambiente de trabalho junto à prefeitura, o entrevistado é um jovem de 28 anos, mora com a família (pais e irmão), é bem comunicativo e demonstra paixão pela família, fez acompanhamento pela Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) onde desenvolveu o processo de leitura e escrita e hoje trabalha como servidor público na cidade onde mora, onde cuida das correspondências e comunicados internos.

**Sujeito da pesquisa 2:** Um jovem de 22 anos, alegre, bem comunicativo e expressivo, faz acompanhamento através da APAE que conta com especialistas para o seu desenvolvimento pessoal, foi justamente na associação que aprendeu a como fazer as suas receitas de doces, bolos e tortas, e hoje produz suas próprias receitas para vender nos bairros vizinhos e na APAE. Esse processo autônomo de elaboração das receitas e vendas o ajudou a se tornar mais comunicativo e extrovertido, pois gerou a oportunidade de conhecer a sociedade a sua volta. Esta entrevista teve acompanhamento e participação de sua mãe com quem mora e segundo ela, “ele desenvolve o processo de leitura justamente com as receitas que busca na internet para que possa aprimorar os seus doces e agradar os seus clientes que sempre elogiam os seus produtos”.

**Sujeito da pesquisa 3:** Nesta entrevista foi essencial a participação da mãe e do irmão do sujeito visto que o entrevistado, mesmo que com vontade, tem um pouco de dificuldade ao falar, essa dificuldade é uma das características físicas desenvolvida na pessoa com a Síndrome de Down.

O entrevistado com 31 anos se tornou mais participativo na sociedade após ter a oportunidade de conviver com outras pessoas além de seus familiares, pois até então só vivia na rotina entre sua casa e APAE. O trabalho de auxiliar de escritório de uma empresa privada foi uma boa ferramenta para que exercitasse sua comunicação verbal e estimulasse a expressão corporal, no trabalho suas funções são: recepcionar os clientes que visitam a empresa, cuidar das correspondências que chegam na empresa e direciona-las a cada responsável. Um rapaz que antes era tímido e retraído, hoje faz questão de se expressar e conviver com outras pessoas da sociedade, diz a mãe.

**Sujeito da pesquisa 4:** Esta foi outra oportunidade que o aluno pesquisador teve de conviver com a rotina profissional da entrevistada, uma moça de 23 anos que durante a manhã vai para a APAE e a tarde ao trabalho onde é responsável por empacotar as compras dos clientes. A entrevistada é bem desenvolvida quanto à comunicação verbal e também no desenvolvimento físico, pois, segundo ela, “nem parece que tem Síndrome de Down”, e foi perceptível que ela não tem dificuldade alguma de realizar as suas tarefas. A entrevistada mora com a mãe e outro irmão.

Durante a entrevista ainda foi possível conversar com os colegas de trabalho e até mesmo a sua supervisora direta, todos afirmaram que a entrevistada é muito alegre e isso contagia a todos a sua volta, inclusive os clientes da empresa, a quem ela faz questão de distribuir abraços.

**Sujeito da pesquisa 5:** A entrevistada, 35 anos, nascida no Brasil e que aos 10 anos mudou-se para Braga em Portugal junto com seus pais, e devido a distância se fez necessário o uso do Skype para realização da entrevista. Na oportunidade foi possível conhecer seus pais que também participaram da entrevista e ajudaram a entender um pouco mais sobre a entrevistada. Teve sua formação completa no ensino médio em Portugal realizada em escola regular e, sempre teve o incentivo dos pais para que o seu desenvolvimento fosse natural como o de qualquer outra criança. Ela se sente “tão normal como os demais da sociedade em que vive”; sempre contou com o incentivo dos pais para a realização de suas vontades e sonhos, como o de poder trabalhar na empresa familiar, com isso, seu pai o presenteou com a sua própria loja de doces em Braga, onde, além de proprietária, realiza algumas receitas de doces para venda na loja e faz o atendimento a seus clientes.

**Sujeito da Pesquisa 6:** O rapaz de 26 anos apaixonado por fotografias, “herdou o dom do pai” que também é fotógrafo e quem o estimulou desde pequeno a manusear uma câmera, chegou inclusive a fazer curso na área de fotografias para que o ajudasse em seu desenvolvimento, e isso se transformou em sua profissão. O entrevistado é formado no ensino médio em escola regular, hoje trabalha como fotógrafo de uma cafeteria na capital de São Paulo onde só são contratados pessoas com Síndrome de Down.

**Sujeito da pesquisa 7:** o sujeito da pesquisa, de 27 anos, sexo feminino, frequentadora da APAE, mora com seus pais e também trabalha na mesma cafeteria do sujeito acima com atendente. Decidiu trabalhar após o incentivo familiar para que pudesse se desenvolver de forma que não ficasse mais retraída e dependente dos pais em sua rotina. A oportunidade de trabalho e convívio com as pessoas com a mesma condição que a dela, pudesse motivar e ver que é possível uma vida normal no dia a dia mesmo que com limitações; o resultado tem sido satisfatório para seu

desenvolvimento pessoal e profissional, por isso ela julga a oportunidade “como uma grande conquista”.

**Sujeito da Pesquisa 8:** A entrevistada tem 31 anos, é casada com um rapaz que segundo ela é “normal” e formada no ensino médio em escola regular, bem desenvolvida, já trabalhou como atendente e hoje trabalha na cafeteria de São Paulo com os dois últimos entrevistados. Apesar da Síndrome de Down ser presente na vida dela, faz com que isso não seja visto como problema ou barreira para a sua vida. Contou com os familiares desde pequena; citou que: “sempre acompanhou a sua irmã um ano mais velha que ela, e com isso conseguiu conquistar o ensino médio, a oportunidade de trabalho, e aprendeu a não desistir de crescer”, acrescenta que: “vai ingressar em uma faculdade de pedagogia no próximo ano”.

Outro fato importante que pode ser observado na tabela é que entre todos, somente a entrevistada 8 já teve outra experiência profissional também na função de atendente, já os demais estão hoje exercendo a primeira atividade em um ambiente de trabalho, e o tempo de trabalho é variado entre os entrevistados, porém todos tem acima de 1 ano na experiência profissional, sendo o menor tempo o entrevistado 2 com um ano de trabalho e o maior período com a entrevistada 5 com 13 anos de experiência, e com isso é possível identificar uma baixa rotatividade e *turnover* nas empresas que pode-se considerar como empresa inclusiva, e esta é a vantagem para a empresa, pois é notório que além de garantir o cumprimento a Lei de Cotas, garante uma estabilidade no quadro de colaboradores de sua empresa.

Na tabela 2 serão apresentadas algumas das respostas obtidas durante a realização das entrevistas, perguntas estas que já foram direcionadas ao ambiente profissional de cada um, assim como também o convívio e o desenvolvimento deles que é o foco principal deste estudo de caso.

**Tabela 3: Respostas dos entrevistados**

Entrevistas	Aprendeu bastante no seu trabalho?	Encontrou dificuldades no trabalho?	Foi bem recebido pelos colegas de trabalho?
1	Sim	Sim	Sim
2	Sim	Sim	Sim
3	Sim	Sim	Sim
4	Sim	Não	Sim
5	Sim	Não	Sim
6	Sim	Não	Sim
7	Sim	Sim	Sim
8	Sim	Não	Sim

Fonte: Elaborada pelo autor.

Já na tabela 3 é demonstrado o interesse de cada sujeito entrevistado quando perguntado sobre o porquê da vontade de trabalhar, e também o que cada um acha do seu trabalho.

**Tabela 4: Respostas dos entrevistados**

Entrevistas	Por que sentiu vontade de trabalhar?	O que você acha do seu trabalho?
1	Passei em um concurso	Esperança
2	Ganhar dinheiro, comprar uma casa, um carro e casar.	Gostoso
3	Incentivo da APAE para o desenvolvimento.	Legal
4	Para me ajudar e ajudar em casa.	Alegria
5	Incentivo da família	Realização
6	Incentivo da APAE e família	Realização
7	Incentivo da família	Conquista
8	Vontade própria e apoio da família	Realização

Fonte: Elaborado pelo autor.

## 2.2 ANÁLISE DOS DADOS COLHIDOS

A partir da apresentação dos sujeitos respondentes da pesquisa, pode-se observar que todos os entrevistados demonstram satisfação quando perguntados sobre a aprendizagem e conhecimento que o trabalho lhes trouxeram, mesmo que para alguns, se adaptar as suas tarefas e responsabilidades tenha sido um processo um pouco mais lento e dificultoso, para outros, foi um processo mais rápido, isso se justifica exatamente por suas características e limitações pessoais que é individual de cada um e, consequência do atraso motor, intelectual e mental que a Síndrome de Down desenvolve. Outro destaque diz respeito à receptividade dos colegas de

trabalho, todos afirmaram que foram bem recebidos e alguns ainda em complemento a sua resposta disseram que, “as pessoas são boas e sempre ajudam”, ainda afirmaram que, “sempre trabalham felizes com os colegas de trabalho”.

A entrevista ainda se aprofundou a fim de compreender como é a vida de cada entrevistado com a oportunidade de convívio em um ambiente de trabalho, aqui foi possível entender que, em geral, as pessoas com Síndrome de Down desenvolvem um crescimento horizontal por desenvolverem sempre as mesmas tarefas e, assim se tornam cada vez melhores e mais perfeitos em tudo aquilo que desempenham em suas funções, com esse crescimento eles desenvolvem a característica de perfeccionismo, pois nas entrevistas realizadas todos foram categóricos em dizer que “fazem suas tarefas da melhor maneira possível” e se sentem realizados por serem uteis e prestativos nas empresas que trabalham e, nas oportunidades das entrevistas realizadas no ambiente de trabalho deles, ficou bem evidente essa realidade.

Outro fator muito relevante a citar é o desenvolvimento interpessoal dos entrevistados, onde só foi possível entender através do contato direto com algumas das empresas onde trabalham e até mesmo com os familiares destas pessoas, o trabalho favoreceu o desenvolvimento que antes eram consideradas reservadas, tímidas e tinham a dependência de familiares para realização de tarefas simples do dia a dia, hoje são consideradas dinâmicas e prestativas não somente no trabalho, mas como também em casa e nos lugares que frequentam na sociedade proporcionando a independência profissional, pessoal e social.

Tão importante como ver os benefícios que o trabalho trouxe para a vida dos entrevistados é entender quais foram os motivos que o levaram a esse bem estar, e um dos principais fatores observados é a importância do papel da família dentro do processo de inclusão dessas pessoas, pois a família é o primeiro grupo social do qual a pessoa esta inserida após nascer, e é nesse grupo que se estabelece as interações iniciais de desenvolvimento e experiência, realização e fracasso, saúde e enfermidade, é o primeiro grupo que pertence um indivíduo e onde ele tem a oportunidade de aprender através de experiências positivas (afeto, estímulo, apoio,

respeito, sentir-se útil) e negativas (frustrações, limites, tristezas, perdas), fatores de grande importância para a formação de suas personalidades.

Já é de conhecimento que a Síndrome de Down é um acidente genético que gera atraso no desenvolvimento motor, intelectual e de linguagem, e as entrevistas mostraram que esse atraso pode ser diminuído na medida em que a pessoa recebe a estimulação adequada. O contato e a possibilidade de conversar com a família mostrou que foi de extrema importância, no processo de desenvolvimento, que todos tivessem um processo de estimulação reforçada a cada conquista e que esse processo tivesse associado a sentimentos tão importantes que só o grupo familiar pudesse transmitir: o amor, bom senso e vontade de ensinar, e de superar os limites que um diagnóstico médico possa ter dado. Nas respostas dos sujeitos entrevistados fica evidente que o elo familiar é o principal agente de desenvolvimento do potencial das pessoas com Síndrome de Down e são os familiares os maiores interessados em seus progressos.

Outro fator importante nesse processo de desenvolvimento é a inclusão social, que traz diversos benefícios tanto para a pessoa com Síndrome de Down, como para a empresa inclusiva. A oportunidade que a empresa abre para essas pessoas, além do benefício do cumprimento da lei, traz a visibilidade que reflete tanto dentro, como fora da empresa, com reflexos na sua imagem social.

Para o Instituto Ethos (2012), o prestígio que a contratação de pessoas com deficiência traz às empresas está evidente na pesquisa Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro, realizada desde 2000, pelo Instituto Ethos. De acordo com essa pesquisa, em 2010, 46% dos entrevistados declararam que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada empresa. Em 2012, essa continuou sendo a atitude mais destacada, com 43% dos consumidores entrevistados repetindo essa mesma resposta.

Segundo a Pesquisa publicada na revista do Instituto AKATU (2012), foi apontado que a maioria dos consumidores (53%) concorda que as empresas devem ir além do que é exigido pelas leis, buscando gerar mais benefícios para o

contratado e para a sociedade. Outros 28% acreditam que elas devem fazer isso, mas apenas na medida em que também lhes traga vantagens para seus clientes. Apenas 13% acreditam que as empresas devem se limitar a fazer apenas o que a lei as obriga.

**Figura 5: Expectativa do consumidor em relação às ações das empresas**



Fonte: Pesquisa Akatu 2012: Rumo a Sociedade do bem estar.

Segundo a Pesquisa, a responsabilidade de inclusão social por parte da empresa contribui para humanizar as relações não só no ambiente de trabalho, como uma melhora no clima entre empresa e sociedade, ou seja, agrega valor a empresa, pois os clientes passam a ver a empresa como uma empresa inclusiva. Já para as pessoas entrevistadas, pôde-se ver a satisfação de todos quando dizem que estão realizados, ou até mesmo que tiveram uma conquista quanto ao trabalho, e é possível entender que após a contratação e o contato com o mercado de trabalho os ganhos foram inúmeros, pois passaram a ser reconhecidos como um profissional com independência financeira e auto realização, e fez com que se sentissem incluídos na sociedade, tivessem autoestima elevada, além de apresentarem maior autonomia nas atividades do dia-a-dia.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O principal motivo para o desenvolvimento deste trabalho esta relacionado a expor para a sociedade de modo geral, a influência da responsabilidade social e os benefícios que a inclusão social e profissional traz para a pessoa com Síndrome de Down, assim como situar a relevância de se ter empresas inclusivas nos dias atuais, mesmo que para estas, seja em função da obrigatoriedade ao cumprimento da Lei, gerem mais oportunidades para as pessoas com essa condição.

A partir da apresentação e análise dos dados, observou-se que, qualquer um pode e deve lutar com o que mais deseja ou sonha para poder entrar no mercado de trabalho. Considerando uma oportunidade ao crescimento das empresas que adotam a Lei de Cotas, minimizando o preconceito, abrindo novas oportunidades de empregos para as pessoas com Síndrome de Down, mas considerando também uma ameaça as empresas que não seguem a Lei que podem ser multadas pelo descumprimento.

Por meio deste estudo, a principal conclusão que pode ter é de que a inclusão social, que é de extrema importância para as pessoas com Síndrome de Down que demonstram potencial necessário para participarem ativamente do mercado de trabalho competitivo.

Observou-se que as famílias foram fundamentais para o desenvolvimento do potencial e da independência dos filhos; os estímulos recebidos em casa foram necessários para deixa-los habilitados e os tornarem competentes para suas atividades no dia a dia, bem como gerando benefícios pessoais e profissionais.

Outra questão importante diz respeito aos ganhos que as empresas inclusivas conquistam que, além do cumprimento legal, recebem maior visibilidade na sociedade ao incluir pessoas com necessidades especiais.

Quanto à população estudada, observou-se que no tocante a qualificação profissional, buscam especializar-se na tarefa que desenvolvem, tornando-se assim mais eficientes no que fazem, são pessoas extremamente detalhistas e

perfeccionistas, são sensíveis, amáveis e dóceis, enquanto os demais buscam um crescimento vertical.

A partir do exposto, pode-se afirmar que o objetivo geral foi alcançado, pois proporcionou uma melhor compreensão da população estudada, bem como seu desenvolvimento pessoal e profissional através do estudo de caso, conseqüentemente os benefícios que a inclusão trouxe para a vida dessas pessoas.

A pergunta foi respondida, ao observar que não existem limites para quando se quer algo na vida, não é um diagnóstico médico que pode limitar o desenvolvimento destas pessoas ao sucesso pessoal e profissional, nem mesmo os limites físicos, intelectual e tão pouco o de linguagem que os impossibilitam de fazer as suas atividades.

Quanto às hipóteses, pode-se afirmar que a (a) é a correta, pois ao observar os sujeitos da pesquisa em seus ambientes de trabalho, pode-se perceber que a aceitação é completa, pois os colegas os tratam como iguais e trabalham bem juntos.

Quanto à visão inicial ao justificar o estudo, ficou provado que não condiz com a realidade, pois a Lei de Cotas favorece a inserção no mercado de trabalho, e há o conhecimento da capacidade de cada um dentro de seus limites.

Para pesquisas futuras, sugere-se que os indivíduos com Síndrome de Down sejam observados em seu cotidiano de trabalho, compreendo como se dá o processo facilitador das empresas para o treinamento e desenvolvimento, bem como sua integração.

#### 4 REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3ª ed. São Paulo: Boitempo. Coleção Mundo do Trabalho. 1999.

ARAÚJO, Glauco (Ed.). **Brasil tem 300 mil pessoas com Síndrome de Down**. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/Noticias/Brasil/0,,MUL1052397-5598,00.html>>. Acesso em: 02 nov. 2017.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR 9050:2004**: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos>>. Acesso em: 05 mai. 2017

BERNS, Roberta M. **O desenvolvimento da criança**. São Paulo: Loyola, 2002.

BOGDAN, R. S.; BIKEN, S. **Investigação qualitativa em educação**: uma introdução à teoria e aos métodos. 12ª. ed. Porto/Portugal: Porto, 2003.

BRASIL. Congresso Nacional. **Lei N° 8.213, de 24 de Julho de 1991**. Brasília-DF, 1991 Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)>. Acesso em: 04 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. **LEI nº 10.098, de 19/12/2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 20 dez. 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L10098.htm)>. Acesso em: 04 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. **LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015**. Dispõe sobre a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)>. Acesso em : 04 ago. 2015

\_\_\_\_\_. Portal do Planalto. **Ministério do trabalho atualiza regras para contratação de pessoas com deficiência**. Disponível em: <[http://www.deficienteonline.com.br/ministerio-do-trabalho-atualiza-regras-para-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia\\_news\\_265.html](http://www.deficienteonline.com.br/ministerio-do-trabalho-atualiza-regras-para-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia_news_265.html)>. Acesso em: 16 abr. 2017.

BRUMER, A.; MOCELIN, D. G. **Saindo da escuridão**: perspectiva da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência. Porto Alegre/SC: Sociologias. 2004 p. 301

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **Inserção de Pessoas com Deficiência em Organizações Brasileiras**: Um estudo com empresas socialmente responsáveis 2009. Tese (Doutorado). Curso de Administração, Universidade Federal de São João Del-rei – UFSJ, São José del Rei, 2009. Cap. 3. p. 37-45

CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002, p. 25-27

COLÉGIO CRUZEIRO. **Programa de Inclusão de pessoas com Deficiência**. Disponível em: <[http://www.colegiocruzeiro.g12.br/institucional.php?crz=pipd\\_programa](http://www.colegiocruzeiro.g12.br/institucional.php?crz=pipd_programa)>. Acesso em: 10 Fev. 2017.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p.45.

FEBRABAN. **Cartilha**: pessoas com deficiência, direitos e deveres. Coleção Febraban de Inclusão Social. 2006.

GFK BRASIL. Instituto Akatu. Assimilação e Perspectivas do Consumo Consciente no Brasil. **Consumo Consciente Para Um Futuro Sustentável**. São Paulo: Estilgraf, v. 1, n. 1, p.68-69, jun. 2013.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999, p. 80-92

GIL, Marta. **O Que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. Disponível em: <<https://www3.ethos.org.br/cedoc/o-que-as-empresas-podem-fazer-pela-inclusao-das-pessoas-com-deficiencia-maio2002/#.WSXdruvysps>>. Acesso em: 16 abr. 2017.

IBGE. **CENSO - 2015**. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/estudos\\_especiais.php](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/estudos_especiais.php)>. Acesso em: 15 mai. 2017.

IBGE. **Relação Anual de Informações Sociais: RAIS**. Disponível em: <<http://ces.ibge.gov.br/base-de-dados/metadados/mte/relacao-anual-de-informacoes-sociais-rais.html>>. Acesso em: 16 abr. 2017.

INSTITUTO AKATU, **Descobrimo o consumidor consciente**. Disponível em: <[www.akatu.net/areas/publicacoes/inc\\_conteudo\\_publicacoes.asp](http://www.akatu.net/areas/publicacoes/inc_conteudo_publicacoes.asp)>. São Paulo: Imprensa Oficial, 2004. Acesso em: 16 out. 2017.

INSTITUTO ETHOS, **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo, Instituto Ethos, v. 2, n.1 p.42-53, ago.2002.

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 180-185

MARSHALL, T. H.. **Cidadania, Classe Social e Status**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967. p.47-58

MARTINHO, L.S.T. **Comunicação e linguagem da Síndrome de Down**. Dissertação de Mestrado. Escola de Educação Almeida Garret, Lisboa, 2011. Disponível em: <<http://recil.grupolusofona.pt/xmlui/handle/10437/1647>>. Acesso em: 12 out. 2017.

MORAES, Paula Louredo. **"Síndrome de Down"**. Brasil Escola. Disponível em: <<http://brasilecola.uol.com.br/doencas/sindrome-de-down.htm>>. Acesso em: 24 mai. 2017.

MOREIRA, L.M. A EL-HANI, C & GUSMÃO, F.A.F. **A Síndrome de Down e sua patogênese**: considerações sobre o determinismo genético. Revista Brasileira De Psiquiatria. (2000) p.96-99. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/127730>>. Acesso em: 15 out. 2017.

OMS. **A ONU e as pessoas com deficiência**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 15 abr. 2017.

ORGANIZAÇÃO MOVIMENTO DOWN. **O que é**. Disponível em: <<http://www.movimentodown.org.br/sindrome-de-down/o-que-e/>>. Acesso em: 15 maio 2017.

PINHEIRO, Humberto Lippo. Os Direitos Humanos e Pessoas Portadoras de Deficiência. In: **Relatório Azul** – Garantias e Violações dos Direitos Humanos no RS. Porto Alegre: Assembleia Legislativa, 1997/1998. p.144-155. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/120206>>. Acesso em: 22 set. 2017.

PUESCHEL, S. **Síndrome de Down**: Guia para pais e educadores. Campinas/SP: Papyrus, 1995.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. **A inclusão indesejada**: As empresas Brasileiras face à Lei das Cotas para Pessoas com Deficiência no mercado de Trabalho. O&S - Salvador, v.16 - n.50, p. 545-564 - Julho/Setembro – 2009, p.549. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/>>. acesso em: 18 mai. 2017.

SASSAKI, R. K. **Inclusão, construindo uma sociedade para todos**: Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SELLTIZ, C.; WRIGHTSMAN, L. S.; COOK, S. W. **Métodos de pesquisa das relações sociais**. São Paulo: Herder, 1965 p. 33-34

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 21 ed. São Paulo: Cortez, 2007 p. 122-124

SILVA e MOREIRA, **Síndrome de Down e a história**. Disponível em: <<http://www.pedagogiaenfoco.pro.br/spdslxo7>>. Acesso em: 07 Nov. 2017.

SILVA, Otto Marques da. **Uma questão de Competência**. São Paulo: Memnon, 1993, p.175 -179.

SOCIOLOGIAS, Revista. **Saindo da “escuridão”**: perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. Porto Alegre, ano 6, nº 11, jan/jun 2004, p. 300-327.

TRIVIÑOS, A. W. S. **introdução à pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1987, p. 110-132

WAGNER, Luciane Carniel. **Acessibilidade de Pessoas com Deficiência: O Olhar de Uma Comunidade da Periferia de Porto Alegre**. 2010. P.79-85. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia, Centro Universitário Metodista Ipa, Porto Alegre, 2010. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/RS/article/view/94>>. Acesso em: 22 set. 2017.

## APÊNDICE A - ROTEIRO UTILIZADO PARA AS ENTREVISTAS

Sexo:

Idade:

Perguntas:

- 1- Idade que começou a trabalhar fora de casa?
- 2- Porque sentiu vontade de trabalhar?
- 3- É seu primeiro emprego?
- 4- Você acha que aprendeu bastante no seu trabalho? Dê um exemplo:
- 5- Você encontrou dificuldades no trabalho? Quais?
- 6- Foi bem recebido (a) pelos colegas de trabalho?
- 7- Conte-me 1 dia de seu trabalho:
- 8- Em uma palavra, o que você acha do seu trabalho?