

# O ACESSO DE PESSOAS COM SÍNDROME DE *DOWN* AO MERCADO DE TRABALHO: ALGUMAS PERSPECTIVAS

Fabia da Silva Azevêdo, Jozil dos Santos

fabinhaazevedo@hotmail.com, jozil.santos@ifms.edu.br

Instituto Federal de Mato Grosso do Sul

IV Seminário de Pós-graduação do IFMS – SEMPOG IFMS 2024

**Resumo.** *As pessoas com deficiências (PcDs) conquistaram vários direitos por meio de documentos legais internacionais e nacionais, através de seu engajamento e luta. O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 trata sobre as cotas para PcDs nas empresas garantindo assim a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho. Contudo, não se sabe ao certo se isso está sendo colocado em prática com efetividade, ainda mais se tratando de certas deficiências, como é o caso da síndrome de Down (SD). O artigo tem o objetivo de analisar as dificuldades da pessoa com SD no mercado de trabalho e os avanços em relação à inclusão da pessoa com SD no campo profissional. A pesquisa foi bibliográfica no intuito de levantar dados atuais e estudos de alguns teóricos para maior compreensão do tema apresentado. No estudo são abordados a educação inclusiva de pessoas com SD no ensino regular; a inclusão de pessoas com SD no mercado de trabalho e as dificuldades e os avanços já conquistados por esses indivíduos no mercado de trabalho. Foi percebido que há empresas que não dão oportunidades para as PcDs pela questão da falta de conhecimento da deficiência e suas características como também dos pontos positivos que acompanham as PcDs, por outro lado, já é possível observar que há empresas que oportunizam vagas para as pessoas com SD, contudo é possível concluir que ocorre a inclusão desses no mercado de trabalho, porém o número de indivíduos representa um percentual pequeno.*

**Palavras-chave.** *Pessoas com deficiência, Inclusão, Carreira profissional.*

**Abstract.** *People with disabilities (PwDs) have achieved various rights through international and national legal documents, through their engagement and struggle. Article 93 of Law No. 8,213/91 deals with quotas for PwDs in companies, thus ensuring the inclusion of these individuals in the job market. However, it is not known for sure whether this is being put into practice effectively, especially in the case of certain disabilities, such as Down syndrome (DS). The article aims to analyze the difficulties faced by people with DS in the job market and advances in relation to the inclusion of people with DS in the professional field. The research was bibliographic in order to collect current data and studies by some theorists to better understand the topic presented. The study addresses inclusive education for people with DS in regular education; the inclusion of people with DS*

*in the job market and the difficulties and advances already achieved by these individuals in the job market. It was noticed that there are companies that do not provide opportunities for PwDs due to the lack of knowledge about the disability and its characteristics as well as the positive points that accompany PwDs, on the other hand, it is already possible to observe that there are companies that provide vacancies for people with DS, however, it is possible to conclude that their inclusion in the job market occurs, although the number of individuals represents a small percentage.*

**Keywords.** *People with disabilities, Inclusion, Professional career.*

**Resumen.** *Las personas con discapacidad (PcD) han logrado diversos derechos a través de documentos legales nacionales e internacionales, a través de su compromiso y lucha. El artículo 93 de la Ley N° 8.213/91 regula las cuotas de personas con discapacidad en las empresas, garantizando así la inclusión de estas personas en el mercado laboral. Sin embargo, no se sabe con seguridad si esto se aplica de forma eficaz, especialmente en el caso de determinadas discapacidades, como el síndrome de Down (SD). El artículo tiene como objetivo analizar las dificultades que enfrentan las personas con SD en el mercado laboral y los avances en relación a la inclusión de las personas con SD en el ámbito profesional. La investigación fue bibliográfica con el fin de recopilar datos actuales y estudios de algunos teóricos para comprender mejor el tema presentado. El estudio aborda la educación inclusiva para personas con SD en la educación regular; la inclusión de las personas con SD en el mercado laboral y las dificultades y avances ya alcanzados por estas personas en el mercado laboral. Se notó que hay empresas que no brindan oportunidades a las personas con discapacidad debido al desconocimiento sobre la discapacidad y sus características así como los puntos positivos que acompañan a las personas con discapacidad, por otro lado, ya se puede observar que existen empresas que ofertan vacantes para personas con SD, sin embargo, se puede concluir que su inclusión en el mercado laboral se da, aunque el número de individuos representa un pequeño porcentaje.*

**Palabras clave.** *Personas con discapacidad, Inclusión, Carrera profesional.*

## 1. Introdução

A inclusão da pessoa com deficiência na sociedade ainda é restrita, apesar que desde há muito tempo existam documentos legais como a Declaração de Salamanca (1994) e a Declaração de Jomtien (1990) e muitos outros que advieram após o surgimento do conceito de inclusão. Mesmo assim ainda persiste a dificuldade de inserção da pessoa com deficiência dentro da sociedade, mais especificamente no mercado de trabalho.

Conforme os documentos legais citados, a educação deve ser inclusiva, ou seja, a educação deve ser para todos (Jomtien, 1990; Salamanca, 1994). Segundo a Lei nº 9.394/96 — Lei de Diretrizes e Bases da Educação, diz que é dever do Estado e da escola garantir o direito à educação à criança com necessidades educacionais especiais (Brasil, 1996).

E consoante a Constituição Federal de 1988, o art. 227 prescreve a criação de

programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas com deficiência física, sensorial, mental, bem como a integração social do adolescente com deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e convivência e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos (Brasil, 1988).

Contudo não basta a escola abrir as portas para as pessoas com deficiências (PcD) e o mercado de trabalho não as acolher quando atingem a maioridade.

De acordo com a Lei nº 13.146/15:

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (Brasil, 2015).

Instituída em 06 de julho de 2015, a lei referida garante o direito à inclusão social e cidadania voltado a todas as PcDs, ou seja, receber da comunidade escolar e da família o direito de convívio em sociedade, sendo inseridas na comunidade escolar e social.

Apesar de todos os direitos garantidos previstos nos documentos internacionais e nacionais, ainda há certo preconceito sobre as diferentes deficiências e suas instâncias, isto é, algumas deficiências parecem ser mais aceitas que outras.

De acordo com Jones (2008) citado por Becker (2019) isso dependerá do tipo e do grau de severidade da deficiência a qual poderá comprometer o trabalho, limitando o indivíduo ao número de horas trabalhadas, ou determinando o tipo de tarefas que pode executar, ou ainda, apresentar um número expressivo de faltas no trabalho.

A busca pelo acesso ao mercado de trabalho tem aumentado constantemente com o passar dos anos pelas pessoas que apresentam alguma deficiência, além de ser um direito previsto em lei como mostra o art. 93 da Lei nº 8.213/91, promulgada há 32 anos atrás, trata sobre as cotas para PcDs nas empresas:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadora<sup>1</sup> de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I Até 200 empregados.....	2%;
II – de 201 a 500.....	3%;
III – de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante. ....	5%

---

<sup>1</sup> A nomenclatura utilizada pelo autor já se encontra sem uso. A deficiência não se porta é uma condição existencial da pessoa.

(Brasil, 1991).

Dessa forma, a lei de cotas para as PcDs garante o acesso dessas pessoas que possuem limitações nas empresas, mas também precisam estar inseridas para colaborar nas empresas, diante de suas condições, de acordo com as suas necessidades mostrando as suas habilidades, como todas as pessoas tidas como normais, sabendo-se também que as empresas precisam preparar o espaço que esses indivíduos vão participar, adequando-se para que seja acessível a todos.

Dentre as várias deficiências está a Síndrome de *Down* (SD) que é considerada uma deficiência intelectual, definida como uma alteração genética, ou seja, o indivíduo que tem a SD possui um cromossomo a mais em sua genética podendo ser descoberta durante a gestação ou no nascimento da criança.

Segundo Alves, a SD é conhecida como:

mongolismo ou trissomia 21, genericamente doença localizada no cérebro, encefalopatia, não é progressiva, possui tendências para melhoras espontâneas, pois seu sistema nervoso central (SNC) continua amadurecendo com o tempo, é uma disfunção cromossômica e uma deficiência mental congênita mais comum e geralmente pode ser diagnosticada ao nascimento ou logo depois por suas características, que variam entre os portadores, mas difere pelo seu genótipo (Alves, 2007, p. 15).

No decorrer dos anos, muito mudou em relação ao termo Síndrome de *Down*, a criança passava a ser mais aceita e começava a ser inserida na comunidade escolar, pois a criança com necessidades intelectuais, seja ela qual for, é um indivíduo como qualquer outro, que precisa ser aceito, respeitado e inserido na sociedade. O papel da escola é recebê-lo, incluí-lo na convivência escolar, para que ele se desenvolva nos seus aspectos intelectual, físico e cognitivo, no entanto, é preciso um trabalho sério e dedicado da escola, dos profissionais, da família e da comunidade.

No entanto, surgem alguns questionamentos acerca da inclusão: Será que ocorre a inclusão de pessoas com SD no ensino regular de educação de forma satisfatória? Será que após a vida escolar ocorre a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho? Se há inclusão efetiva dessas pessoas no mercado de trabalho, quais são as dificuldades encontradas pelos indivíduos ou ainda quais avanços houve em relação à temática?

O artigo tem o objetivo de analisar as dificuldades da pessoa com SD no mercado de trabalho e os avanços em relação à inclusão da pessoa com SD no campo profissional. Para isso, no artigo abordaremos a educação inclusiva de pessoas com SD no ensino regular; a inclusão de pessoas com SD no mercado de trabalho e as dificuldades e os avanços já

conquistados por esses indivíduos no mercado de trabalho. A pesquisa foi bibliográfica no intuito de levantar dados e estudos de alguns teóricos para maior compreensão do tema apresentado.

## **2. A inclusão de pessoas com Síndrome de *Down* no ensino regular**

Sabe-se que para se alcançar um cenário inclusivo para as PcDs que apresentam necessidades educacionais específicas, é importante considerar medidas apropriadas que venham inserir e manter os alunos incluídos no ensino regular. Para isso, é preciso ter um entrosamento entre o processo de inclusão destes alunos e a preparação dos profissionais que irão conduzi-los no desenvolvimento educacional. Souza (2014) nos diz que:

Para tanto com o intuito de transpor as barreiras atitudinais que estão enraizadas no ambiente escolar, pressupõe estimular os professores com um pensamento totalmente coerente com o processo de inclusão escolar de modo que eles possam ter atitudes positivas para incluir os alunos PAEE<sup>2</sup> (Souza, 2014, p. 83).

Todos os profissionais, tanto o professor de sala de aula, quanto o professor de apoio que trabalham diretamente com o estudante que possui necessidades educacionais específicas devem ter em mente que é preciso sempre tornar o ensino o mais inclusivo possível, utilizando materiais diferenciados, fazendo adaptações necessárias conforme cada tipo de deficiência, percebendo cada indivíduo com suas características individuais, bem como ter preparo para lidar com esses indivíduos. De acordo com o estudo de Petty e Sadler (1996 apud Luiz et al, 2008, p. 504) “quanto maior o preparo do professor maior sua confiança para lidar com a criança especial”.

Em se tratando dos indivíduos que possuem a SD, Lorenz (1999 apud Luiz et al, 2008, p. 503) relata que “o professor de apoio deve oferecer assistência à criança somente quando ela tiver necessidade, pois há riscos de desenvolver dependência”, é preciso que se dê autonomia.

Lorenz (1999 apud Luiz et al, 2008, p. 504) afirma em sua pesquisa que no ensino médio é preciso “aumentar a independência da criança, reduzir a ajuda, envolver os demais alunos nas atividades da classe e encorajá-los a ajudar o colega portador <sup>3</sup> de SD, reduzindo assim seu isolamento social”. Para o autor, não se deve ter excesso no cuidado, e deve-se

---

<sup>2</sup> É o Plano de Atendimento Educacional Especializado para alunos que apresentam necessidades específicas educacionais.

<sup>3</sup> Idem ao anterior.

também haver a troca de professor de sala de aula e de assistentes para não gerar dependência por parte do estudante com a SD.

Compreende-se que a família desempenha real importância juntamente com a comunidade escolar para o desenvolvimento destes alunos em suas habilidades para que ele possa estar não só junto das demais pessoas, mas sim, contribuindo para o seu próprio desempenho.

Luiz et al (2008) analisam que a escola deve oportunizar conhecimentos como os de saúde, visto que é na escola que são adquiridos valores fundamentais. Para Gonçalves et al (2008)

a escola é o lugar ideal para se desenvolverem programas de promoção e educação em saúde de amplo alcance e repercussão, já que exerce uma grande influência sobre seus alunos nas etapas formativas e mais importantes de suas vidas (Gonçalves, 2008 apud Luiz et al, 2008, p. 506).

Outra questão que fica evidente na pesquisa de Luiz et al (2008, p. 506), é que a linguagem é algo fundamental para os estudantes com SD, com isso é necessário o apoio de fonoaudiólogos no processo de acompanhamento na escola, pois isso ajuda os indivíduos a desenvolverem as suas habilidades (Petty; Sadler, 1996 citado por Luiz et al, 2008, p. 506).

Tristão e Feitosa (2012), relatam que a criança com SD apresenta um atraso na aquisição e no desenvolvimento da linguagem.

Esse atraso tem sido atribuído às características físicas ou a ambientes que influenciam negativamente o processo de desenvolvimento, tais como: a) frequentes doenças respiratórias; b) hipotonia da musculatura orofacial; c) alteração no alinhamento dos dentes; d) palato ogival com tendência à fenda; e) problemas de maturação dos padrões de mastigação; f) sucção e deglutição; g) baixa expectativa em relação à possibilidade de desenvolvimento da criança; h) dificuldades do adulto em determinar o nível de compreensão da criança para adaptar sua fala de maneira a promover o desenvolvimento; i) pouca disponibilidade do adulto em ouvir a criança e em se esforçar para compreendê-la; j) dificuldade de sintetização e problemas na estruturação sintática, atraso geral no desenvolvimento motor, cognitivo e emocional; l) falta de atividades sociais que façam a criança utilizar a linguagem de forma significativa (Tristão; Feitosa, 2012 apud Rodriguez, 2016, p. 112).

De acordo com Rodrigues (2016) a escola necessita implantar uma política educacional que seja inclusiva, na proposição de alguns aspectos necessários como:

- a. Assegurar que a equipe técnica, que se dedica ao projeto, tenha condições adequadas de trabalho, por meio da monitorização constante do projeto de inclusão e do suporte técnico aos participantes (pessoal da escola e público em geral);
- b. Implementar o projeto pedagógico, estimulando a criação de novas formas de estruturar o processo de ensino aprendizagem mais direcionado às necessidades

dos alunos com deficiência e dar assistência às escolas;

c. Investir na formação continuada dos participantes do projeto de inclusão por meio de grupos de estudos, cursos e capacitação aos professores de classe comum com informações apropriadas a respeito das dificuldades da criança com deficiência, dos seus processos de aprendizagem e do seu desenvolvimento social e individual, além de propiciar novas alternativas didático-pedagógicas mais adequadas ao trabalho dos professores;

d. Conscientizar a comunidade contra o preconceito e ajudar pais/familiares a perderem o medo e acreditarem na capacidade da criança com Síndrome de *Down*, valorizar as reações afetivas dos alunos, respeitando suas diferenças individuais e melhorando sua autoestima e aceitação pessoal, preparando-os para o mercado de trabalho, bem como promover uma proposta curricular que se leve em consideração os domínios afetivos, cognitivos e psicomotores (Rodríguez, 2016, p. 114).

Rodrigues retrata a política da escola inclusiva tendo um papel importante na vida futura das pessoas com SD, inclusive preparando-as para a sociedade a qual pertencem.

De acordo com Smeha e Oliveira (2014) em seu estudo sobre a perspectiva das mães de alunos com SD no ensino regular, uma das respondentes afirmou que vê como favorável a questão da inclusão devido ao seu filho estar na escola regular convivendo e, assim, as pessoas poderem conviver com ele conhecendo as suas limitações e ao mesmo tempo perceberem que são pessoas que têm sentimentos e que possuem afetividade. Outra respondente da pesquisa, ainda relatou que a inclusão favoreceu o filho no seu desenvolvimento porque ele aprende com as outras crianças.

Outra respondente da pesquisa de Smeha e Oliveira (2014) ressaltou que as leis são importantes e que sem elas os filhos com SD não entrariam em uma escola pública. As autoras revelam que há bastante preocupação das mães em relação à inclusão dos filhos na escola, pois percebem que há uma exclusão velada que esconde as diferenças e que ainda se supõe uma normalização dos alunos com deficiências. É preciso que as diferenças sejam percebidas pela escola e sejam aceitas para assim as crianças e jovens com SD terem o seu desenvolvimento pleno e atendido de acordo com suas necessidades. Só assim a escola apresentará eficácia no seu atendimento a essas pessoas (Smeha e Oliveira, 2014).

### **3. A inserção da pessoa com Síndrome de *Down* no mercado de trabalho**

#### **3.1 As dificuldades encontradas no percurso profissional**

O indivíduo que possui alguma deficiência precisa ter o apoio da família em conjunto com a sociedade desde a sua infância e adolescência. É preciso que os pais ou responsáveis estejam atentos para buscarem por seus direitos, na escola, na comunidade,

para que a pessoa com SD consiga se desenvolver na sua integridade, para que na fase adulta esta possa estar inserida e ser aceita no mercado de trabalho.

O art. 34 da Lei nº 13.146 define 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”.

De acordo com Almeida (2012):

Infelizmente encontramos muitas barreiras para conseguirmos com que a pessoa com deficiência intelectual possa realizar-se com dignidade e inteireza em sua identidade como pessoa trabalhadora. Os empresários alegam alguns motivos para manterem mais resistência a disponibilizar vagas para pessoas com deficiência intelectual como, por exemplo, pessoas com Síndrome de *Down*, optando preencherem as cotas com pessoas com outros tipos de deficiência (Almeida, 2012).

Compreende-se neste momento que os empresários têm resistência, na aceitação com esse público de pessoas, não acreditando na capacidade do indivíduo em participar do quadro de funcionários e contribuir no crescimento de suas empresas.

Almeida (2012) ainda destaca:

Verificamos sérios mitos e estereótipos neste impedimento da contratação, citaremos alguns: não é bom para a imagem da empresa ter pessoas com deficiência intelectual, pessoas com deficiência intelectual não se relacionam bem, cometem demasiadamente erros, não se interagem com as equipes de empregados, apresentam dificuldades de arrumar postos de trabalho/vagas onde possam desempenhar-se com sucesso, não são competitivos e atrapalham a produção dos resultados da empresa etc. (Almeida, 2012).

É preciso ressaltar que sim, as pessoas com deficiência intelectual podem ser incluídas na rotina de uma empresa, pois é um direito previsto em lei, e elas podem colaborar com o desenvolvimento da empresa. Atualmente, as empresas devem seguir tais regras de contratação que insiram o indivíduo que possui alguma deficiência.

De acordo com o a Lei nº 13.146/15, terceiro parágrafo “É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão” (Brasil, 2015).

Carvalho (2023) ressalta que

[...] durante encontro organizado pela Secretaria Nacional de Políticas Sociais e Direitos Humanos e pelo coletivo nacional dos trabalhadores e trabalhadoras com deficiência da CUTt, o técnico do Dieese, Gustavo Monteiro, apontou que nas empresas com mais de mil vínculos, o percentual de PCDs deveria ser de 5% em 2022, mas ficou em 2,5%. Já entre aquelas que com 100 a 200 contratados, o patamar deveria ser de 2%, mas estava em 1%. (Carvalho, 2023).

Como observamos a maioria das grandes empresas são as que menos contratam



PcDs. Sem nos determos a uma pesquisa mais aprofundada, é perceptível que há uma falta de fiscalização por parte dos órgãos competentes que devem constatar se as empresas estão seguindo as legislações vigentes e se estão a cumprir as demandas legais, e se não as cumprem, deveriam ser notificadas com multa, só assim as empresas valorizariam as contratações de PcDs.

Neste sentido, é possível perceber como o preconceito fica exposto pelos empresários, por desacreditarem na competência e não disponibilizarem a vaga à pessoa com deficiência intelectual, ao invés de darem a oportunidade e perceberem que esse indivíduo pode se desenvolver e desempenhar funções também como as outras pessoas, sabendo respeitar as suas necessidades como também as qualidades que podem ser vantajosas para a empresa.

### **3.2 Os avanços já conquistados pelas pessoas com SD no mercado de trabalho**

São nítidos os avanços alcançados pelo indivíduo com SD, pois quando ele é incluído e reconhecido na comunidade escolar desde a sua fase inicial e ao longo dos anos, ele pode participar e contribuir na vida social até chegar ao mercado de trabalho.

É possível observar as porcentagens de contratações para esse público como é citado por Carvalho (2023) “No âmbito geral, 38% das pequenas e médias companhias cumprem a lei.”

O indivíduo que está inserido na empresa colaborando, torna-se uma pessoa mais ativa, melhorando seu desempenho com as demais pessoas, torna-se um indivíduo mais seguro, sua autoestima aumenta, porque ele está inserido em um grupo de pessoas com um mesmo objetivo, diariamente proporcionando a ele a autonomia.

As regras de contratação voltadas para as empresas de médio e grande porte no Brasil, já destacam cargos para esses indivíduos, também como líderes, empreendedores, como aponta a Agência Brasil (2023):

O sonho de Jessica Pereira da Silva, 31 anos, era abrir um restaurante. A ideia, no entanto, se consolidou com o Bellatucci Café, localizado em Pinheiros, na capital paulista. Dessa forma, ela se tornou a primeira empreendedora com Síndrome de *Down* a se formalizar no Brasil “Meu sonho era abrir um restaurante, mas minha irmã e minha mãe disseram que restaurante era muito difícil e resolvemos abrir um café. O café mudou minha vida, ficava muito em casa, assistia muita televisão agora chego em casa 7h da noite, trabalho de segunda a sábado.” (Agência Brasil, 2023).

Notamos então, que o acesso à carreira profissional traz vários benefícios para a vida da pessoa com SD, como vimos acima, facilitando o convívio com a comunidade, família e o emprego, contribuindo assim para o desenvolvimento da pessoa com SD como um todo.

Empresas como a Mano *Down*<sup>4</sup> e o Senac estão promovendo auxílio às pessoas com SD, de acordo com Helga Almeida Pinto, 43 anos, as duas empresas a ajudaram a conseguir uma vaga de massagista no Banco Inter. Helga fez um curso de Quick Massagem no Senac de Manhuaçu e com isso pode entrar na instituição. Helga conta como foi a sua experiência

“Foi uma experiência que nunca imaginei que fosse acontecer. Aprendi muitas coisas durante o curso como sobre quais pontos podem e devem ser manipulados para promover o relaxamento. Foi maravilhoso ter a oportunidade de aprender cada vez mais. Tenho muito a agradecer ao Senac, e em especial a professora Claudia, por ter chegado aonde cheguei hoje.” “Quando o Leonardo (Gontijo, presidente e fundador do Mano *Down*) soube da minha capacitação pelo Senac, ele me recomendou para a vaga no Banco Inter. Sou muito grata também ao Instituto Mano *Down* por essa parceria que proporcionou essa oportunidade de emprego” (SENAC, 2023).

Helga ressalta ainda “Mais do que uma profissão, meu trabalho é a realização de um sonho que não imaginei que poderia alcançar. Sou uma pessoa muito mais feliz e realizada com o meu trabalho” (SENAC, 2023).

Como é possível perceber, as pessoas com SD estão aos poucos adquirindo autonomia e algumas ganhando o seu espaço. É preciso que as PcDs tenham mais acesso, apoio e conhecimento sobre as questões profissionais e que as empresas olhem para esses indivíduos.

Para Juliana Rezende Gaudêncio, coordenadora de Educação do Senac, afirma que “empregar pessoas com síndrome de *Down* amplia a autonomia pessoal, as relações sociais, a capacidade produtiva e criativa, e, ainda a identidade e a satisfação do indivíduo consigo mesmo” (SENAC, 2023). De acordo com a gestora, ao empregar pessoas com a SD e outras deficiências traz benefícios às empresas, pois agrega valor por meio da responsabilidade social; também ajuda a promover a humanização e enriquece as relações interpessoais dentro do trabalho, também estimula a diversidade, desenvolve a cooperação e a solidariedade dentro da empresa.

Contudo, não são somente as pequenas empresas e de médio porte que estão

---

<sup>4</sup> Instituto Mano *Down* é uma organização sem fins lucrativos, que promove a autonomia e inclusão de pessoas com Síndrome de Down e outras deficiências.

incluindo as PcDs dentro do mercado de trabalho. A McDonald's Brasil já vem contratando PcDs, já são 1.800 funcionários com diferentes tipos e graus de deficiência, sendo 72% com deficiência intelectual e dentro desse percentual existem 55 colaboradores que têm SD e de acordo com a empresa “estão construindo uma jornada positiva conosco, se desenvolvendo profissionalmente e pessoalmente, e alcançando transformações positivas em suas vidas” (Arcos Dorados, 2023).

O McDonald's possui a seguinte filosofia

“Cultura de Serviço, incentivando que cada indivíduo se sinta à vontade para se expressar conforme se identifique e se sinta bem, sendo quem são em um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, assim, alcançando seu máximo potencial” (Arcos Dorados, 2023).

A empresa conta com 6 pilares e um deles é sobre a diversidade e a inclusão, e para isso se tornar realidade, a empresa não mede esforços e cria modelos efetivos de trabalho com oportunidades para o PcDs, dando algum tipo de formação para que elas possam se desenvolver e descobrir suas habilidades (Arcos Dorados, 2023).

Desde o início do processo seletivo, as pessoas com deficiência recebem um olhar individualizado, com uma equipe de profissionais dedicados à captação, contratação e acompanhamento dessas pessoas, que contempla gestores de inclusão, médicos do trabalho, enfermeiros e gerentes selecionadores, além de oferecermos treinamento adaptado à condição de cada um, sem limite no tempo de aprendizagem. Além disso, por meio do programa Inclusão Além da Cota, buscamos criar posições de trabalho e ampliar as oportunidades de desenvolvimento para pessoas com deficiência, além de contemplar uma série de ações afirmativas para ampliar a experiência desses profissionais na empresa (Arcos Dorados, 2023).

**Figura 1: Diversidade e inclusão.**



**Fonte: Arcos Dorados (2023).**

**Figura 2: Colaboradores PcDs no McDonalds Brasil**



**Fonte: Arcos Dorados (2023).**

A colaboradora Vanessa Silva Lemos, 35 anos, tem Síndrome de *Down* e sua inclusão no mercado de trabalho parecia estar muito longe quando encontrou uma oportunidade no McDonald's, já são 11 anos trabalhando na rede. Todos a chamam de Vanessinha e ela atua como Atendente de Restaurante e diz gostar muito do que faz “Amo muito trabalhar no McDonald's porque aqui posso ver meus amigos. A minha família gosta do meu trabalho e já tenho 11 anos aqui” (Arcos Dorados, 2023).

**Figura 3: Vanessa, atendente de Restaurante McDonalds Brasil.**



**Fonte: Arcos Dorados (2023).**

É possível dizer que as mudanças estão ocorrendo, mesmo que de forma lenta, algumas empresas estão inovando na questão de contratação de PcDs e isso já se torna muito significativo para esses indivíduos, pois como percebemos, a autoestima e a confiança dessas pessoas é restaurada.

Também podemos destacar neste estudo que já há algumas iniciativas de alguns estados como é o caso do Maranhão, que criou o Projeto de Lei nº 120/2022, o qual prevê a obrigatoriedade da contratação de pessoas com Síndrome de *Down* pelas prestadoras de serviços da administração pública direta e indireta do Maranhão.

São iniciativas como essa, e as que vimos, que fazem a diferença, dando oportunidades a estes indivíduos que não os olham com indiferença, mas que lhes proporcionam vagas de emprego, pois acreditam que as pessoas com SD são como outras pessoas tidas como normais, mas que logicamente também têm suas limitações.

#### **4. Considerações Finais**

Durante a pesquisa foi realizado o levantamento de artigos científicos que pudessem dar apoio à nossa pesquisa sobre a questão do acesso das pessoas com SD ao mercado de trabalho e percebemos uma escassez de artigos relevantes dentro da temática. Sendo assim, tivemos que buscar mais informações sobre o nosso questionamento em sites que tratassem sobre o foco da nossa pesquisa. O que foi muito salutar, pois foi possível verificarmos sobre as dificuldades e os avanços a respeito do acesso das pessoas com SD no mercado de trabalho de forma mais atualizada possível, através de publicações e notícias relevantes, juntamente a outros teóricos que tratam também dessa área de interesse.

Contudo, foi possível analisar as leis que asseguram os direitos das PcDs às oportunidades que devem ser asseguradas pelas empresas, embora foi percebido que não é assim tão fácil porque há empresas que não acreditam na possibilidade de a pessoa com deficiência conseguir trabalhar de forma plena dentro da empresa como os outros funcionários tidos como normais, ainda mais as pessoas com SD. Acreditamos que isso ocorre por falta de conhecimento e por falta de parcerias com especialistas da área da saúde e da educação que possam dar apoio à inclusão às empresas e aos PcDs de forma geral.

Foi possível verificar com a pesquisa que as pessoas com SD conseguem contribuir com o andamento da empresa, considerando as suas necessidades, sabendo que o indivíduo

precisa receber local adaptado para desenvolver as atividades que são propostas a ele, orientação, auxílio para o desenvolvimento em equipe, assim como uma pessoa que não possui deficiência também precisa.

Contudo é preciso que haja o cumprimento das leis de forma mais efetiva, fazendo com que saiam da teoria e que possam realmente dar oportunidades a todas as PcDs, pois só assim será possível dar dignidade a elas aumentando a sua autoestima e confiança em si mesmas.

Também acreditamos que não é possível fazer acontecer a inclusão das PcDs dentro das escolas e, após o período escolar, enfurnar esses indivíduos em seus lares com seus familiares e fingir que está tudo certo e que a inclusão está acontecendo. Logicamente, que nem toda pessoa com deficiência está realmente preparada para atuar no mercado de trabalho, porém há quem queira estar trabalhando e este direito não pode lhe ser cerceado, visto que hoje já existem empresas que estão buscando ter uma filosofia relacionada com a diversidade e a inclusão.

## 5. Referências

- ALMEIDA, Marina da Silveira Rodrigues. Empregabilidade da pessoa com síndrome de *Down*. **Movimento Down**. 2012. Disponível em: <http://www.movimentodown.org.br/2012/12/empregabilidade-da-pessoa-com-sindrome-de-down> Acesso em: 02 jun. 2020.
- ALVES, Fátima. **Para entender a Síndrome de Down**. Rio de Janeiro, 2007.
- ARCOS DORADOS. Receita do Futuro. **Pessoas com Síndrome de Down encontram oportunidade de desenvolvimento conosco**. 2023. Disponível em: <https://receitadofuturo.com.br/blog/2023/03/17/pessoas-com-sindrome-de-down-encontram-oportunidade-de-desenvolvimento-conosco/> Acesso em: 10 set. 2024.
- BECKER, Kalinca Léia. Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Estudos Econômicos**. São Paulo. v. 49. n. 1. p. 39-64. 2019. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/ee/article/view/140395>. Acesso em: 30 mai. 2023.
- BRASIL, Agência. Conheça a cafeteria que é comandada por pessoas com síndrome de *Down*. **Agência Brasil**. Disponível em: <https://exame.com/negocios/conheca-a-cafeteria-que-e-comandada-por-pessoas-com-sindrome-de-down/> Acesso em: 12 dez. 2023.
- BRASIL. **Constituição Federativa da República do Brasil**. Brasília: Senado Federal. 1988. Disponível em: [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88\\_Livro\\_EC91\\_2016.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf). Acesso em: 30 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Presidência da República: Brasília. 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em: 30 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da Educação Nacional. Presidência da República: Brasília. 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm). Acesso em: 30 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 02 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Presidência da República: Brasília. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm). Acesso em: 30 mai. 2023.

CARVALHO, Luiz. **Grandes empresas são as que menos cumprem lei de cotas para PCDs.** 2023. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/grandes-empresas-sao-as-que-menos-cumprem-lei-de-cotas-para-pcds-d392#:~:text=Grandes%20empresas%20s%C3%A3o%20as%20que%20menos%20cumprem%20lei%20de%20cotas%20para%20PCDs,-Apenas%20um%20ter%C3%A7o&text=Somente%20um%20ter%C3%A7o%20das%20empresas,nas%20pequenas%20e%20m%C3%A9dias%20companhias>. Acesso em: 07 dez. 2023.

DECLARAÇÃO DE SALAMANCA. **Sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais.** 1994. Salamanca-Espanha.

GONÇALVES, F. D.; CATRIB, A. M. F.; VIEIRA, N. F. C.; VIEIRA, L. J. E. S.. A promoção da saúde na educação infantil. **Interface – Comunicação e Saúde. Educação.** v.12, n.24. p.181-192. 2008. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1801/180114103014.pdf>. Acesso em: 07 dez. 2023.

LUIZ, Flávia Mendonça Rosa; DE BORTOLI, Paula Saud; FLORIA-SANTOS, Milena; NASCIMENTO; Lucila Castanheira. A inclusão da criança com Síndrome de *Down* na rede regular de ensino: Desafios e possibilidades. **Revista Brasileira de Educação Especial.** Marília, v.14. n.3. p. 497-508. Set./dez. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/7MT8XR7d83GG4zZyBjVn7ns/?lang=pt>. Acesso em: 08 fev. 2024.

ROCHA, Ana Claudia dos Santos. Direitos humanos e inclusão, discursos e práticas sociais. **Educação: Um caminho possível na busca pela igualdade, inclusão e justiça social.** Ed. UFMS. Campo Grande. 2014.

RODRIGUES, Elisângela de Azevedo Silva. Educação inclusiva para alunos com Síndrome de *Down*. **Revista Educação Popular.** Uberlândia. v. 15. n. 1. p. 107-116. jan./jun. 2016. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/reveducpop/article/view/31297>. Acesso em: 08 fev. 2024.

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial. **Inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho.** 2023. Disponível em: <https://www.mg.senac.br/Noticias/Paginas/inclus%C3%A3o-de-pessoas-com-sindrome-de-down-no-mercado-de-trabalho.aspx#:~:text=O%20Estatuto%20da%20Pessoa%20com,a%20inclus%C3>

%A3o%20plena%20na%20sociedade Acesso em: 10 set. 2024.

SMEHA, Luciane Najar; OLIVEIRA, Véra Lúcia Pacheco de. Inclusão escolar: a perspectiva das mães de alunos com Síndrome de *Down*. **Revista Educação Especial**. v. 27, n. 49, maio/ago. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/5908> acesso em: 10 jul.2024.

SOUZA, Calixto Junior de. Educação Especial e Inclusão Escolar. Tensões, desafios e perspectivas. **Demarcando os caminhos do processo de inclusão escolar: As vozes dos professores formadores**. 2014.

TV ASSEMBLEIA MARANHÃO. **Pessoas com síndrome de *Down* fazem sucesso no mercado de trabalho**. Abril/2024. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=-IWvsK0GVIO> Acesso em: 16 set. 2024.

TRISTÃO, R.M.; FEITOSA, M.A.G.. Linguagem na Síndrome de *Down*. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília, v.14. n. 2. p. 127-137. mai/ago. 1998. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistaptp/article/view/17318> Acesso em: 08 fev. 2024.

UNESCO. **Declaração mundial sobre educação para todos e plano de ação para satisfazer as necessidades básicas de aprendizagem**. Jomtien, Tailândia: UNESCO,1990.