



GUIA SOBRE O MERCADO
DE TRABALHO PARA PESSOAS COM
SÍNDROME DE DOWN

INCLUO

03 Introdução

06 Trabalho é sinal de autonomia

11 Direitos trabalhistas

19 Como encontrar uma posição?

22 Conclusão

25 Sobre a Inluo



Introdução

A [síndrome de Down](#) é a síndrome genética cromossômica mais comum, afetando cerca de 1 a cada mil bebês ao nascimento. As pessoas com Down apresentam maior dificuldade em desenvolver habilidades cognitivas e um algum atraso no aprendizado, que pode variar de pessoa para pessoa.

Apesar dessas diferenças, com o estímulo educacional e familiar adequado, crianças com Down podem se tornar [adultos autônomos](#) e independentes, com vida profissional e relações interpessoais adequadas, mesmo que limitadas pelas características de sua condição.

Com a melhor compreensão da síndrome e o surgimento de instituições de apoio ao longo das últimas décadas, esse potencial começou a ser reconhecido.

Assim, pessoas com Down puderam quebrar barreiras e demonstrar que são capazes de alcançar muito mais do que antes era esperado delas. Desde que não sejam contidas pelo preconceito, pela superproteção e pela falta de oportunidade, é claro.



Apesar dos empecilhos e da preocupação, ao contrário do que muitos acreditam, a presença de pessoas com Down no ambiente de trabalho traz um impacto claramente positivo em diversas dimensões, como: liderança, satisfação do cliente, cultura e clima, motivação da equipe, coordenação e controle.



Estudos comprovam que a pessoa com Down pode estimular todos na equipe a se tornarem mais compreensivos e abertos ao diálogo, aumentando inclusive a habilidade do gestor de resolver conflitos, ampliando a diversidade em todos os aspectos do ambiente laboral.

Todos são estimulados a valorizar os potenciais individuais, o trabalho em equipe e a superação de limites, aumentando a produtividade.

Além disso, pessoas com Down interagem bem com os clientes e a empresa ganha pontos em relação à responsabilidade social, à humanização e à dignidade humana, tornando-se mais atraente para outros funcionários e para novos clientes.

Quer descobrir mais sobre o mercado de trabalho para pessoas com síndrome de Down, o que deve ser feito para ajudá-las a atingir todo o seu potencial e o que a legislação trabalhista diz sobre tudo isso? Confira aqui no nosso guia!



Trabalho é sinal
de autonomia

O trabalho é um dos grandes marcos da vida adulta, oferecendo uma fonte de renda e valorizando as habilidades pessoais do indivíduo.



Um emprego possibilita a criação de uma identidade, o desenvolvimento da consciência da própria existência e o aumento da autoconfiança, além de gerar uma inserção na vida social e representar uma oportunidade de fazer novas amizades ou iniciar novos relacionamentos.

Para a pessoa com síndrome de Down não é diferente. Trabalhar abre novas portas e cria novos desafios diariamente, permitindo sua inserção na sociedade como um cidadão funcional e essencial para o funcionamento do mundo.

Dessa forma, mantê-la afastada do trabalho pode criar o sentimento de imaturidade, dependência e falta de autonomia em relação aos pais e familiares, o que prejudica o seu desenvolvimento e atrapalha, inclusive, a convivência familiar.





Normalmente, os empregos conquistados por pessoas com Down são nas seguintes funções:

- Auxiliar de cozinha;
- Repositor de mercadorias em supermercados e lojas;
- Operário de limpeza;
- Arrumadeira em hotéis;
- Ajudante de produção;
- Auxiliar de mercearia;
- Office boy;
- Secretária;
- Porteiro;
- Telefonista.



É claro que, para que a pessoa com Down seja inserida no mercado de trabalho, é necessário ter em mente suas singularidades e oferecê-la diversos níveis de apoio, para que o trabalho possa ser bem executado e lhe traga satisfação.

Esse apoio, fornecido tanto por profissionais especialistas na área quanto por outros funcionários da empresa, familiares e amigos, pode se dar de diversas formas:

- 1. Intermitente:** ocorre em episódios específicos, quando é necessária uma ajuda para a finalização de tarefas. Caracteriza-se pela curta duração e por se restringir a um problema específico, embora possa ser de alta ou baixa intensidade.
- 2. Limitado:** são intensivos e de longa duração, mas, ainda assim, limitados a um período de tempo. Requerem menos profissionais e são considerados formas de apoio de baixo custo em longo prazo.
- 3. Extenso:** determina uma relação de apoio prolongada, regular e que abrange mais de uma área de vida, sem uma limitação temporal específica.
- 4. Generalizado:** é um apoio de alta intensidade, em diferentes áreas da vida e por um período de tempo prolongado, que fornece substrato para toda a existência da pessoa com deficiência.



Muitas vezes mantida à parte da sociedade durante a infância e a adolescência, uma pessoa com Down pode não ter recebido uma educação técnica qualificada para o mercado de trabalho ou mesmo não saber lidar com questões do meio formal do trabalho, como hierarquia, responsabilidade, vestimentas, pontualidade, etc.

“

Assim, antes de tudo, é necessário instruí-la em relação ao comportamento adequado dentro da empresa e o funcionamento da instituição e do meio profissional, além de fornecer conhecimento e treinamento técnico para a execução das funções em cada emprego.

Uma vez na empresa, é importante que haja um funcionário de referência, geralmente um colega de equipe (e não o chefe), para quando a pessoa com Down tiver dúvidas sobre determinada tarefa, sobre o funcionamento da empresa como um todo ou sobre as relações interpessoais que surgem nesse ambiente.



Direitos trabalhistas



LEGISLAÇÃO E DIREITOS

Os [direitos da pessoa com Down](#) se iniciam já na [constituição federal](#), que traz, como dever do estado, a promoção do bem estar de todos os seus cidadãos, sem qualquer tipo de preconceito.

É a partir desse princípio que todas as outras leis surgiram, na busca pela melhora da qualidade de vida da pessoa com deficiência física ou mental e, assim, promover seu bem estar na sociedade.

Em 1989, apenas um ano após a criação da constituição, surgiu a [lei nº 7853](#), que cria uma tutela jurisdicional para a defesa dos interesses coletivos das pessoas com deficiências e estimula a oferta de apoios diversos para uma melhor inclusão social desses indivíduos.

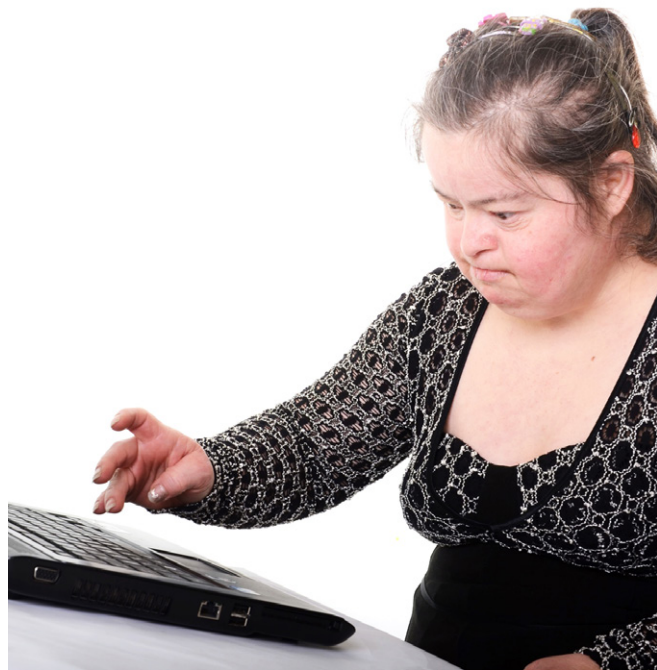


No [Estatuto da Criança e do Adolescente \(ECA\)](#), de 1990, está assegurado o direito ao atendimento especializado na área da saúde e da educação para crianças e adolescentes que apresentarem qualquer tipo de deficiência, favorecendo a reabilitação, o desenvolvimento e a preparação para uma vida adulta mais independente.

Em 1993, o benefício oferecido as pessoas com síndrome de Down de baixa renda surgiu com a [Lei Orgânica da Assistência Social](#). O Benefício de Prestação Continuada (BPC) é uma forma de estimular a integração dessas pessoas à vida comunitária e auxiliar os familiares na promoção de todos os cuidados necessários para o bem-estar do indivíduo com deficiência.

Outros marcos da legislação, relacionados às pessoas com síndrome de Down, que contribuíram para a integração à vida social e facilitaram a conquista de um lugar no mercado de trabalho foram:

- [Lei 8.687 de 1993](#): isenta pessoas com deficiência do pagamento de imposto de renda.
- [Lei nº 3298 de 1999](#): reforçou a necessidade de incluir pessoas com deficiência na sociedade, ao criar a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolidar normas de proteção.





- [Decreto nº 5.598 de 2005](#): retirou o limite de idade para aprendizes com deficiência e criou um sistema de avaliação por habilidades para esse grupo de pessoas.
- [Portaria Interministerial SEDH/MS nº2 de 2003](#): isenta pessoas com deficiência do pagamento de IPI na compra de veículos.
- [Lei nº 12.933 de 2013](#): garante meia-entrada ou passe livre para eventos culturais e artísticos.
- [Lei complementar nº 142 de 2013](#): estabelece as regras de aposentadoria para pessoas com deficiência, determinando uma redução dos anos necessários de contribuição à Previdência Social, de acordo com o grau de deficiência. Esse grau é avaliado e definido em perícia, pela própria Previdência, tendo em vista questões médicas e funcionais.

CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN

Em relação à [contratação de pessoas com Down, a lei 8.213 de 1991](#) determina que empresas com mais de 100 funcionários devem contratar pessoas com deficiência, não especificando o tipo.



Se a companhia possui entre 100 e 200 empregados, 2% deles deve ter algum tipo de deficiência; se forem entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4%; e a partir de 1000 funcionários, 5%.

A fiscalização em relação ao cumprimento da lei pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), porém, ainda é fraca. Pessoas com deficiência mental ainda representam menos de 10% dessa força de trabalho.

Foi apenas em 2015, no entanto, com a [lei 13.246](#) — Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência —, que todos os direitos foram reunidos em um só lugar e ficaram bem estabelecidos.

Nessa lei, há a garantia do acesso a itens como educação, saúde, moradia, assistência social e trabalho a todas as pessoas com algum tipo de deficiência, ficando determinados quais os crimes cometidos por quem discrimina deficientes e quais as infrações cabíveis em cada caso.



A Lei Brasileira de Inclusão em sua sessão III trata especificamente sobre o tema: Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

- I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;
- II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;
- III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;



IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

ALÉM DA OBRIGAÇÃO LEGAL

Apesar de toda essa legislação, é importante reconhecer o valor da contratação de pessoas com Down não só como uma obrigação legal ou como bondade dos empresários, mas pelo valor desses indivíduos como força de trabalho e pela importância de se oferecer a eles, assim como a qualquer outro cidadão brasileiro, a oportunidade de trabalhar.

É reconhecendo a capacidade de produção desses indivíduos e incluindo-os na sociedade que eles ganham acesso a uma dimensão essencial da vida humana.

Portanto, além da contratação de pessoas com deficiência, é importante estar atento à qualidade do ambiente de trabalho, à receptividade da equipe ao novo funcionário e às redes de apoio que a empresa oferece a esses indivíduos.

Só assim o trabalhador com Down vai se manter no emprego e ter a oportunidade de crescer no meio profissional, como qualquer outro trabalhador.





Como encontrar
uma posição?



Na hora de encontrar um emprego para a pessoa com Down, um dos principais desafios percebidos é a superação dos preconceitos e dos mitos, que podem se originar tanto na família quanto na sociedade.

A falta de formação e o despreparo curricular para o mercado de trabalho, já que muitos não completaram o ensino fundamental ou médio e não receberam formação técnica, também são algumas das dificuldades enfrentadas.

A falta de apoio da família, por não saber lidar com essa situação ou com o medo de perder benefícios do governo, e a falta de preparação do mercado de trabalho e dos empresários, que não confiam na capacidade de produção e na competência de pessoas com Down, são outros exemplos.

Uma pessoa com Down pode realizar a maioria das funções que as pessoas típicas realizam no dia a dia do trabalho. O importante é avaliar as habilidades pessoais daquele indivíduo e contar com a ajuda de um preparador ou mediador laboral.

Esse profissional presta apoio ao trabalhador com Down, até o momento em que ele desenvolve autonomia suficiente para executar suas tarefas, e ajuda a empresa a se adaptar ao novo funcionário, intermediando as discussões nessa fase de adaptação.



A transição para o mercado de trabalho, então, costuma ocorrer com a ajuda de centros de busca e procura de mão de obra de pessoas com deficiência, que oferecem cursos e treinamentos de qualificação profissional e intermedeiam a relação entre a família e a empresa.

Os empregos oferecidos podem ser como aprendiz, trabalho formal, trabalho competitivo apoiado (emprego individual com apoio contínuo do mediador) ou trabalho autônomo (geralmente em grupo, com apoio de tutoria ou supervisão).



Conclusão

A deficiência muitas vezes vai além das características da pessoa com Down, se impondo como barreiras sociais que limitam o desenvolvimento desse indivíduo. Como o trabalho representa uma forma de enriquecimento pessoal que valoriza e empodera o indivíduo, o acesso a esse aspecto da vida adulta é essencial para [o desenvolvimento da pessoa com Down](#).



Os pais, apesar de inicialmente receosos e inseguros, observam diferenças comportamentais após a inserção dos filhos com Down no mercado de trabalho. O jovem passa a ser mais maduro e independente, assumindo responsabilidades também dentro de casa e até ajudando no pagamento de contas.

Embora ainda haja muitos desafios para que a pessoa com Down se sinta plenamente inserida no mercado e possa ter uma vida mais independente, os avanços das últimas décadas foram diversos e o futuro é ainda mais promissor.



Isso porque o estímulo precoce da fala, a inclusão da criança com síndrome de Down no meio escolar e o recebimento de uma formação técnica focada em suas habilidades vem se tornando cada vez mais comum. E a inclusão, afinal, pode ser considerada uma missão de nossa sociedade.



INCLUO

A Inluo nasceu do desejo de oferecer aos pais de crianças com Down, profissionais e às pessoas interessadas na temática, não apenas uma fonte confiável de informação, mas um canal para conectá-las entre si e também a profissionais e empresas que acreditam na inclusão como forma de combater o preconceito e facilitar a inserção de pessoas com Down na sociedade. O objetivo é empoderar e minimizar a invisibilidade social que as pessoas com deficiência ainda enfrentam no dia a dia. Queremos estabelecer com credibilidade, responsabilidade e segurança a conexão entre pessoas com Down, profissionais, instituições, empresas e a sociedade.

Participe conosco dessa caminhada!