

Talita Maria Monteiro Farias Barbosa¹
Ivonaldo Leidson Barbosa Lima²
Giorvan Ânderson dos Santos Alves¹
Isabelle Cahino Delgado¹

Contribuições da Fonoaudiologia na inserção de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho

Contributions of speech-language therapy to the integration of individuals with Down syndrome in the workplace

Descritores

Fonoaudiologia
Síndrome de Down
Mercado de Trabalho
Emprego
Reabilitação Profissional.

Keywords

Speech, Language and Hearing Sciences
Down Syndrome
Workplace
Employment
Rehabilitation
Vocational Training

RESUMO

Objetivo: Analisar as contribuições da Fonoaudiologia no processo de inserção no ambiente laboral de jovens com síndrome de Down (SD), tendo em vista sua profissionalização. **Método:** Foi aplicado um questionário em oito alunos de graduação, que fazem parte de um projeto de extensão com pessoas com síndrome de Down, cinco mães das pessoas com SD e quatro funcionários da instituição onde são realizados os estágios. As temáticas exploradas nas questões envolviam aspectos da comunicação, comportamento, interação social, autonomia e independência dos estagiários com síndrome de Down. Os jovens participantes do projeto com SD, denominados *estagiários*, passaram a fazer parte da rotina de trabalho de cinco setores da universidade em que se realizou a pesquisa. O estudo se caracteriza como descritivo e transversal e os dados foram analisados quanti e qualitativamente, e foi aprovada pelo comitê de ética em pesquisa da instituição de origem. **Resultados:** Segundo os dados pesquisados as habilidades de linguagem das pessoas com SD foram consideradas boas, no entanto as mesmas não estavam efetivas para o mercado de trabalho. Após a inserção em um ambiente de trabalho, foi visto que houve mudanças significativas tanto na comunicação como na autonomia dos sujeitos do estudo. Os mesmos, não são independentes, mas após o estágio também foram perceptíveis mudanças no comportamento social, bem como na sua autonomia. **Conclusão:** Houve mudanças no comportamento social, maior uso da autonomia e ganhos na comunicação, contribuindo no empoderamento dos jovens com síndrome de Down.

ABSTRACT

Purpose: To analyze the contributions of speech-language therapy in the integration of young individuals with Down syndrome (DS) into the workplace, with reference to their professionalization. **Methods:** A questionnaire was distributed to eight undergraduate students (tutors) who participated in a project with individuals with DS, five mothers of individuals with DS, and five employees from the institution in which the present study was conducted. The questionnaire assessed the communication, memory, behavior, social interaction, autonomy and independence of the participants with DS, called "trainees". The trainees were employed in one of five routine work sectors at the university that conducted the present study. The data collected in this descriptive and cross-sectional study were analyzed quantitatively and qualitatively. The Research Ethics Committee of the affiliated institute approved the project. **Results:** Mothers and tutors rated the trainees' language skills as "good". However, their ratings differed from those of the participating employees. After the trainees with DS were placed in a work environment, significant changes were observed in their communication and autonomy. There was no improvement in the trainees' independence, but after training noticeable changes were observed in their social behavior and autonomy. **Conclusion:** Speech-language therapy during vocational training led to positive changes in the social behavior of individuals with DS, as evidenced by an increase in their autonomy and communication.

Endereço para correspondência:
Talita Maria Monteiro Farias Barbosa
Departamento de Fonoaudiologia,
Universidade Federal da Paraíba –
UFPB
Cidade Universitária, Campus I,
Castelo Branco, João Pessoa (PB),
Brasil, CEP: 58051-900.
E-mail: talita_farias@hotmail.com.br

Recebido em: Outubro 25, 2016

Aceito em: Junho 08, 2017

Trabalho realizado Departamento de Fonoaudiologia, Universidade Federal da Paraíba – UFPB - João Pessoa (PB), Brasil.

¹ Departamento de Fonoaudiologia, Universidade Federal da Paraíba – UFPB - João Pessoa (PB), Brasil.

² Programa de Pós-graduação em Linguística, Universidade Federal da Paraíba – UFPB - João Pessoa (PB), Brasil.

Fonte de financiamento: nada a declarar.

Conflito de interesses: nada a declarar.



Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

INTRODUÇÃO

O último censo realizado em 2010, segundo a Secretária de Direitos Humanos, mostrou que quase 24% da população brasileira possui algum tipo de deficiência⁽¹⁾. Em 2010, a população com deficiência que estava inserida no mercado de trabalho correspondia a 23,6% do total da população ocupada do país. Vale ressaltar que, nesses dados, estão inclusas pessoas com pelo menos uma das deficiências (auditiva, visual, motora, intelectual). A deficiência intelectual foi a que exerceu maior impacto negativo no nível de ocupação, ou seja, é a que menos se sobressaiu no mercado do trabalho.

A síndrome de Down (SD) é uma condição genética causada pela existência de um cromossomo extra no par 21. É muito comum nesses indivíduos a presença de problemas cardíacos, hipotonia muscular, desenvolvimento mais lento, com atraso na aquisição da linguagem, dificuldades de aprendizagem e outras condições que variam de acordo com o indivíduo e o meio em que se insere^(2,3). Apesar de não existir no país uma estatística específica sobre o número de pessoas com síndrome de Down, estima-se que no Brasil haja 270 mil pessoas com a síndrome⁽⁴⁾.

Devido às alterações citadas, a inclusão no mercado de trabalho de indivíduos com SD é difícil, além da falta de conhecimento sobre a síndrome e suas possibilidades de desenvolvimento e de adaptação, são também encontradas dificuldades no treinamento dessas pessoas⁽⁵⁾.

O trabalho é um meio fundamental para exercício da cidadania e confere ao indivíduo uma posição de autonomia, referente àquilo que faz. Deste modo, no contexto da busca do empoderamento da pessoa com deficiência intelectual, podemos compreender que a sua participação em um contexto de trabalho o leva a uma mudança de posição, na qual são retirados de uma visão vigente de incapacidade e estigmatização e transferidos para um lugar onde são vistos como cidadãos capazes e detentores de direitos e deveres.

No Brasil, existem várias leis que fomentam a inclusão social e, principalmente, a reserva de postos de trabalho em empresas públicas e privadas do país, uma vez que todas elas buscam a equiparação de oportunidades para as pessoas com deficiência.

A lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, estabeleceu normas que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência nos âmbitos da: educação, saúde, trabalho, lazer, previdência social e transporte, e assegurou a matrícula compulsória de pessoas com deficiência em estabelecimentos públicos e particulares⁽⁶⁾.

A lei de Cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência, nº 8.213 de 24 de julho de 1991, exige que a empresa com cem ou mais funcionários deve preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas com alguma deficiência⁽⁷⁾.

No campo do trabalho, a lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, declara que as pessoas com deficiência têm direito, em igualdade, a condições justas e favoráveis de emprego, incluindo igual remuneração, e é prioridade das políticas públicas de trabalho promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho⁽⁸⁾.

Tais leis são fundamentais para que as pessoas com deficiência conquistem seu espaço no mercado de trabalho e, com isso, desenvolvam suas atividades laborais com autonomia como qualquer outro cidadão, mas, para isso, a maioria deles necessita de reabilitação e/ou habilitação para desenvolverem suas atividades profissionais. A reabilitação profissional, termo inserido a partir da Conferência Internacional do Trabalho, em 1991, tem como objetivo permitir que a pessoa deficiente consiga obter e conservar um emprego e progrida nele, e que se promova, valorizando assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade⁽⁹⁾.

Em um estudo com pessoas com deficiência intelectual, foi observado que a partir do planejamento prévio e treino dessas pessoas, partindo de situações mais simples em direção às mais complexas, relacionado às atividades do trabalho em questão, notou-se que, com o tempo, os indivíduos foram capazes de introduzir o comportamento de escolha, sendo capazes de tomar suas próprias decisões⁽¹⁰⁾.

Nesse sentido, há uma necessidade de estudos e atuação com o referido público nas mais diversas áreas. Na síndrome de Down, um dos aspectos que, quase sempre, se apresenta limitado é a comunicação, o que afeta diretamente a qualidade de vida e relações sociais dessas pessoas.

Desta forma, a intervenção fonoaudiológica com esse público pode se dedicar a um trabalho de treinamento e refinamento das habilidades de fala, expressão e compreensão verbal e gestual, e de leitura e escrita.

No trabalho voltado para a fala, a Fonoaudiologia atua na adequação da sensibilidade, tônus, postura e mobilidade, tendo em vista a preparação dos órgãos fonoarticulatórios (OFAS) para articulação da fala. As dificuldades encontradas para sucção, mastigação e deglutição afetam a articulação dos movimentos e consequentemente a fala expressiva, o que justifica a atuação fonoaudiológica também nessas funções. Na atuação em linguagem, a Fonoaudiologia busca promover a interação e comunicação social através do desenvolvimento das habilidades verbais e não verbais, bem como trabalha em parceria com a família promovendo orientações⁽¹¹⁾.

Todo o trabalho deve ter em vista trazer ganhos à autonomia do indivíduo com síndrome de Down em suas atitudes e formas de se comunicar, visando à integração social e profissional dos indivíduos. Assim, contribuindo efetivamente com o empoderamento de jovens e adultos com síndrome de Down.

O empoderamento se refere ao processo de condutas e mobilizações, na maioria das vezes vivenciadas por grupos minoritários, em busca dos seus direitos, com o objetivo de promover melhor qualidade de vida e aumento da sua autonomia.

Diante disso, o objetivo do estudo foi analisar as contribuições da Fonoaudiologia no processo de inserção no ambiente laboral de jovens com síndrome de Down, tendo em vista sua profissionalização.

MÉTODO

O presente estudo se caracteriza como descritivo e transversal, que foi desenvolvido em um projeto de extensão da instituição de origem. Para sua realização, os pesquisadores respeitaram todos

os aspectos éticos e todos os participantes envolvidos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Esta pesquisa foi enviada e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da instituição de origem, sob o parecer de número 1.302.829.

Participaram deste estudo oito alunos de graduação: três do curso de fonoaudiologia, um de pedagogia e quatro de terapia ocupacional; cinco mães de jovens com SD; e quatro funcionários da instituição em que foi desenvolvido o projeto. Como critério de inclusão, os participantes citados anteriormente precisavam ter relação direta com os estagiários com síndrome de Down, isto é, ser o responsável legal, ser tutor do projeto de extensão ou funcionário do setor em que o indivíduo realizou o estágio. Como critério de exclusão, a indisponibilidade de responder ao instrumento proposto nesta pesquisa ou não consentimento em participar dos procedimentos.

Os cinco jovens com a síndrome, participantes do projeto de extensão, apresentavam faixa etária entre 16 e 32 anos e eram acompanhados por um tutor, graduando extensionista do projeto, e pelo funcionário do setor. O tutor tinha o papel de fazer a mediação entre as atividades, o próprio trabalho e o jovem. O funcionário, responsável pelo setor, distribuiu as tarefas durante a realização dos estágios. Além disso, todos os jovens com SD estavam em atendimento fonoaudiológico há pelo menos dois anos, e eram atendidos semanalmente dentro da mesma instituição com as tutoras do curso de Fonoaudiologia.

O projeto de extensão referido tem como objetivo implementar estratégias de empoderamento para a promoção da educação, saúde e autonomia de jovens e adultos com deficiência intelectual, com vistas à sua profissionalização. Os jovens participantes do projeto de extensão com síndrome de Down, denominados *estagiários*, passaram a fazer parte da rotina de trabalho de cinco setores da Universidade. Semanalmente, os estagiários realizavam tarefas que lhes eram destinadas e passaram a vivenciar a rotina de trabalho do setor em que estavam inseridos.

Para o desenvolvimento deste estudo, foi criado um questionário pelos pesquisadores, elaborado a partir dos seguintes critérios: a) aspectos sócio-comunicativas relevantes para inclusão do indivíduo com deficiência intelectual no mercado de trabalho; b) questões que avaliassem mudanças sócio-comunicativas a partir da inserção do indivíduo com SD no estágio.

Os participantes da pesquisa responderam o questionário composto por 10 questões elaboradas com uma linguagem simples e objetiva. No questionário, foram abordados de forma geral os seguintes aspectos: comunicação, comportamento, interação social, autonomia e independência dos estagiários com síndrome

de Down. Nas questões de um a sete, foi utilizada para resposta uma escala do tipo *Likert*, e as questões de 8 a 10 continham uma sessão objetiva (sim/não) e uma sessão discursiva, possibilitando ao participante enunciar sua posição pessoal a respeito das questões. Os participantes deveriam respondê-las de acordo com as suas percepções do estagiário que tiveram contato, cada funcionário e tutor respondeu o questionário referente a apenas um estagiário. No caso dos pais, as percepções acerca de seus respectivos filhos.

A coleta de dados ocorreu nos meses de fevereiro e março do ano de 2016, sete meses após a inserção dos indivíduos com SD no campo de estágio.

Os dados obtidos neste estudo foram tabulados e organizados em uma planilha eletrônica digital. Foi realizada uma análise estatística descritiva e inferencial para todas as análises.

A análise das questões discursivas foi realizada de forma qualitativa, seguindo três etapas: 1) Leitura das questões; 2) Criação de categorias de análise ou agrupamento das respostas em quadros; 3) Realização de interpretações e análises, segundo os procedimentos da Análise do Discurso (AD), de matriz francesa.

A análise estatística foi realizada por meio do *software* SPSS, versão 20.1, considerando diferenças significantes quando $p < 0,05$.

RESULTADOS

A respeito da avaliação dos participantes acerca da comunicação dos indivíduos com SD, observou-se que a percepção da comunicação dos jovens variou de ruim até muito boa (Tabela 1). E a maioria dos pesquisados relata que a comunicação é boa.

Quanto à expressão, avaliada com a seguinte pergunta: “as pessoas conseguem compreender bem a fala do estagiário?” As respostas tiveram maior concentração no item nem concordo nem discordo ($n=10$). Já no aspecto de compressão – se eles compreendem bem as pessoas – a maioria concordou que sim ($n=13$). Sobre o estagiário apresentar boa interação no ambiente de trabalho, a maioria também concordou que sim ($n=11$) (Tabela 2).

Na avaliação do comportamento dos indivíduos com SD após a atividade laboral, a maioria dos participantes também afirmou ter existido alguma mudança no comportamento social após a inserção no ambiente de trabalho ($n= 14$). Contudo, a maioria dos pesquisados não concordou que os jovens com SD são independentes ($n=8$) (Tabela 3).

Os resultados mostraram que, após a inserção laboral, os jovens com SD apresentaram maior autonomia durante a realização de suas atividades ($n=15$). Verifica-se que as mães e

Tabela 1. Avaliação da comunicação dos estagiários com Síndrome de Down

FUNÇÃO	AVALIAÇÃO DA COMUNICAÇÃO							
	Ruim		Nem boa nem ruim		Boa		Muito boa	
	N	%	n	%	n	%	N	%
Tutor	2	25	3	37,5	2	25	1	12,5
Mães	0	0	2	40	3	60	0	0
Funcionários	0	0	0	0	4	100	0	0
Total	2	11,8	5	29,4	9	52,9	1	5,9

Tabela 2. Expressão, compreensão e interação dos estagiários com síndrome de Down

FUNÇÃO	EXPRESSÃO								COMPREENSÃO				INTERAÇÃO											
	Discordo totalmente		Discordo		Nem discordo nem concordo		Concordo		Concordo totalmente		Discordo		Nem discordo nem concordo		Concordo		Concordo totalmente							
	N	%	n	%	N	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%						
Tutor	1	12,5	0	0	5	62,5	2	25,0	0	0	0	0	2	25,0	6	75,0	0	0	2	25,0	4	50,0	2	25,0
Pais	0	0	0	0	4	80,0	0	0	1	20,0	0	0	1	20,0	4	80,0	0	0	0	0	4	80,0	1	20,0
Funcionário	0	0	2	50	1	25	1	25	0	0	1	25,0	0	0	3	75,0	1	25,0	0	0	3	75,0	0	0
Total	1	5,9	2	11,8	10	58,8	3	17,6	1	5,9	1	5,9	3	17,6	13	76,5	1	5,9	2	11,8	11	64,7	3	17,6

Tabela 3. Comportamento social e independência dos estagiários com SD

FUNÇÃO	COMPORTAMENTO								INDEPENDÊNCIA							
	Discordo		Não discordo nem concordo		Concordo		Concordo totalmente		Discordo totalmente		Discordo		Nem discordo nem concordo		Concordo	
	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Tutor	0	0	2	25,0	4	50,0	2	25,0	1	12,5	2	25,0	4	50,0	1	12,5
Pais	0	0	0	0	3	60,0	2	40,0	0	0	2	40,0	2	40,0	1	20,0
Funcionário	1	25,0	0	0	2	50,0	1	25,0	1	25,0	2	50,0	0	0	1	25,0
Total	1	5,9	2	11,8	9	52,9	5	29,4	2	11,8	6	35,3	6	35,3	3	17,6

Tabela 4. Autonomia, comunicação pós-trabalho e linguagem e mercado de trabalho

FUNÇÃO	AUTONOMIA					COMUNICAÇÃO PÓS-TRABALHO				LINGUAGEM E MERCADO			
	Não		Sim		Valor de p	Não		Sim		Não		Sim	
	n	%	n	%		n	%	n	%	n	%	N	%
Tutor	0	0	8	100		0	0	8	100	4	50	4	50
Pais	0	0	5	100	0,025*	0	0	5	100	3	60	2	40
Funcionários	2	50	2	50		1	25,0	3	75,0	1	25,5	3	75,0
Total	2	11,8	15	88,2		1	5,9	16	94,1	8	47,1	9	52,9

Valores significativos: $p < 0,05^*$ - Teste Qui-quadrado

tutores acreditam que houve evolução nesse aspecto, enquanto foi possível observar uma divergência na resposta dos funcionários (Tabela 4).

Além disso, a maioria dos pesquisados afirmou que a comunicação dos indivíduos com SD melhorou após a inserção no projeto. Contudo, não houve consenso entre os participantes quando questionados se a linguagem das pessoas com SD analisadas estava adequada para o mercado de trabalho (Tabela 4).

Em seguida, foi analisado se haveria associação entre a função executada no projeto pelos pesquisados [tutor, mãe ou funcionário] e suas respostas dadas nos aspectos apresentados pelos indivíduos com SD [em comunicação, expressão, compreensão, comportamento, interação, independência, autonomia, comunicação após o trabalho, e linguagem e mercado de trabalho]. Observou-se que não houve diferença estatística entre essas variáveis, com exceção de autonomia ($p=0,025$), havendo uma divergência de resposta apenas por parte dos funcionários (Tabela 4). Demonstrando uma tendência a respostas mais negativas pelos funcionários.

Na questão sobre a autonomia, os participantes tiveram espaço de comentar situações em que era percebida maior autonomia dos indivíduos após a inserção no mercado de trabalho. A partir disso, as respostas foram analisadas e categorizadas (Figura 1).

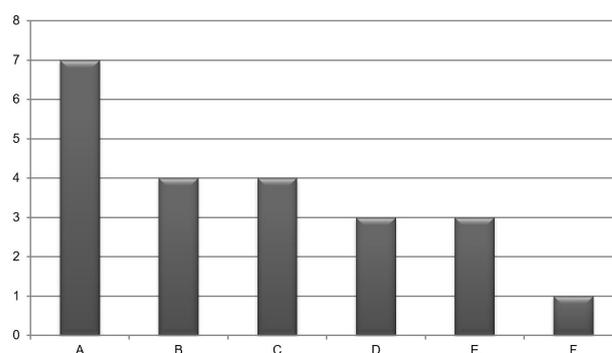


Figura 1. Situações de autonomia dos indivíduos com Síndrome de Down
Legenda: (A) Desejo de fazer as atividades de vida diária sozinho; (B) Começou a interagir mais com os outros, como iniciar uma conversa, vencendo a timidez; (C) Maior liberdade na realização das atividades; (D) Aumento na autoestima e autoconfiança; (E) Maior tomada de atitudes e resolução de problemas simples; (F) Tornou-se mais organizado com relação aos objetos e o espaço

Na questão sobre a comunicação após a entrada no ambiente laboral, foi também deixado espaço para os participantes comentarem sobre situações que perceberam mudanças ou não (Quadro 1).

Nos questionários dos tutores especificamente, foi perguntado quais os seus objetivos na reabilitação profissional dos estagiários com SD (Quadro 2).

Quadro 1. Fragmentos das respostas acerca de situações de uso da comunicação após o início da atividade laboral

“O indivíduo não iniciava diálogo com outras pessoas e permanecia sempre quieto e quando questionado sobre algo sempre respondia com apenas uma palavra. Após o estágio o mesmo cumprimenta a todos, inicia diálogo e, apesar de manter uma fala telegrafada, percebe-se um aumento de produção de frases passando de palavras isoladas a frases curtas.” (Tutora do curso de Fonoaudiologia).

“Na questão de comunicação, se fosse algo informal ele era muito bom e falava com clareza. Já na questão de recados e avisos, ele apresentava muitas dificuldades, por ter que ‘decorar’ na hora, ele esquecia palavras e acabava não sendo claro na mensagem.” (Tutora do curso de Pedagogia).

“Certa vez ele entregou panfletos de divulgação do seminário de inclusão e explicou à pessoa que estava sendo convidada de que se tratava.” (Tutora do curso de Terapia Ocupacional).

“Os estagiários oferecem ajuda às pessoas que estão utilizando os serviços da clínica, aonde os mesmos vêm claramente mostrando mais segurança na comunicação com o público.” (Tutora do curso de Fonoaudiologia).

“Ele procura explicar melhor as coisas, incluindo detalhes que quer repassar.” (Mãe de um dos estagiários).

“Passou a relatar o que fez na aula e outras atividades que realiza.” (Mãe de um dos estagiários).

“A comunicação da estagiária com os outros estagiários do setor melhorou após o convívio com outros estagiários e também com o público do campo de estágio.” (Funcionário do setor).

Quadro 2. Exemplos de objetivos dos tutores para a reabilitação profissional

“Promover o desenvolvimento da linguagem oral; aprimorar o uso da linguagem escrita no computador; maximizar autonomia e treinar situações do cotidiano do trabalho.” (Tutora do curso de Fonoaudiologia).

“Facilitar para que o estagiário alcance o objetivo do projeto, intermediar a interação e comunicação do estagiário com o público que utiliza o serviço da clínica”. (Tutora do curso de Fonoaudiologia).

“Tornar o estagiário o mais autônomo e independente possível na realização das suas atividades no cotidiano, ajudando em sua inserção social consequentemente.” (Tutora do curso de Terapia Ocupacional).

“Ser mediadora dele no ambiente do estágio, direcioná-lo a cumprir o que for encarregado a ele no dia, e tudo isso sempre de uma forma que o estimule à autonomia/independência.” (Tutora do curso de Pedagogia).

DISCUSSÃO

Na síndrome de Down, a aquisição da fala e da linguagem pode constituir um dos maiores problemas^(3,12), no entanto fatores como estimulação desde a infância e as próprias diferenças individuais encontradas nesse grupo permitem que o seu desenvolvimento avance e ocorra de diferentes formas entre os indivíduos⁽¹³⁾. A percepção sobre comunicação dos jovens com SD no estudo apresentou-se variada, no entanto, a maioria considerou-a boa. A variação pode ter ocorrido pelas próprias diferenças ou até mesmo divergência entre os pesquisados (Tabela 1).

A intervenção fonoaudiológica atua buscando valorizar as habilidades e a superação das dificuldades da comunicação⁽¹⁴⁾. Na intervenção, podem ser usados recursos e estratégias variadas, inclusive nas alterações de comunicação mais significativas, pode haver promoção de outras vias de comunicação. Em todos esses processos, o terapeuta age como mediador⁽¹⁵⁾.

Deste modo, a inclusão das pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho é também um resultado da continuidade de uma estimulação da fase infanto-juvenil, entendendo essa como parte de um processo contínuo que não tem fim em si mesmo, mas deve ter uma continuidade e consequências na vida da pessoa com síndrome de Down⁽⁴⁾.

A linguagem do indivíduo com SD tem uma organização simples, a expressão de tempos verbais, emprego de gênero e relação sujeito-verbo comumente são complicadas. No entanto, com relação à compreensão, esta se mostra mais avançada, principalmente, em termos de vocabulário^(12,16). Tal informação corrobora o que foi relatado pelos indivíduos pesquisados, que concordaram que a compreensão se apresenta mais positiva que a expressão nos indivíduos com SD (Tabela 2).

A literatura também relata que as pessoas com síndrome de Down possuem aptidão em relacionamentos e na interação⁽¹⁷⁾, como foi visto também no presente estudo. Entre as habilidades da pessoa com SD dentro do ambiente de trabalho, pode-se destacar a facilidade de lidar com as pessoas e clientes⁽⁴⁾.

A reabilitação profissional tem sua atuação voltada para os casos que apresentam limitações e restrições laborais, quando mantidas sobre um longo período. Incluindo, nesse contexto, o caso de pessoas com deficiência ou pessoas que sofreram adoecimento durante o desempenho profissional⁽¹⁸⁾. No Brasil, o programa de reabilitação profissional atua de modo a inserir o trabalhador de volta ao trabalho, ou de oferecer cursos de requalificação profissional e/ou elevação de escolaridade. Sendo os aspectos físicos de saúde vinculados ao Sistema Único de Saúde, entendendo que quando estes se encontram estabilizados, é iniciado o processo da reabilitação profissional⁽¹⁹⁾.

A presença de uma participação interdisciplinar, seja entre a atuação das diferentes áreas da saúde, promovendo ações assistenciais e de apoio à profissionalização, como também entre os setores do Trabalho, Saúde e Previdência social, apresentam-se como importantes aliados na superação de uma trajetória de exclusão e invalidez presente na sociedade^(18,19).

Diante disso, a atuação fonoaudiológica junto a demais profissionais pode subsidiar o processo de reabilitação, possibilitando ao indivíduo com SD ganhos nos aspectos da linguagem, comunicação de forma geral, como também pode colaborar no processo de reabilitação, treinamento, mediação e adaptação no setor de trabalho.

O auxílio da mediação e apoio de situações concretas e materializadas deve acompanhar esse processo de inserção no mercado de trabalho. A aprendizagem da pessoa com SD requer maior tempo, adaptações, bem como mudança na forma

de transmitir os conteúdos e de dosar mais a quantidade das atividades, em busca de evitar o cansaço⁽²⁰⁾.

Neste sentido, através da atuação do fonoaudiólogo, e das suas interpretações, a comunicação da pessoa com deficiência pode ser valorizada e significada, entendendo assim a intervenção fonoaudiológica como um espaço que precisa possibilitar a ampliação da participação social dessas pessoas⁽¹⁵⁾. Desenvolvem-se, assim, junto ao indivíduo com deficiência, estratégias de auxílio na superação de dificuldades e apoio, não apenas com foco no âmbito clínico, mas prático, que lida com as demandas reais, as quais estão expostas nesse novo contexto, o trabalho.

É a partir do trabalho que os indivíduos relacionam-se com o mundo, seja pela produção de objetos ou serviços baseados numa demanda social, seja pelo mecanismo de socialização e cidadania que este impõe⁽²¹⁾. Assim, o trabalho funciona valorizando o exercício da cidadania e, conseqüentemente, confere às pessoas uma posição de autonomia, referente àquilo que fazem.

Partindo desse pressuposto, a participação de um indivíduo com SD em um contexto de trabalho, lhe proporciona alcançar um novo espaço, de cidadão, capaz, e detentor de direitos e deveres, o que ocasiona uma busca pelo empoderamento dessas pessoas. Esse corresponde à luta pela democracia e pela diminuição das vulnerabilidades de grupos minoritários. O empoderamento, então, contribui para que se enxergue a pessoa com deficiência, não com base em suas limitações ou alterações, mas como indivíduo autônomo, tecendo uma concepção de diferença como algo que nos completa e não nos inferioriza⁽²²⁾.

Os participantes da presente pesquisa relataram que os indivíduos com SD não são pessoas independentes (Tabela 3). O mesmo pode ser visto a partir de uma pesquisa realizada com pessoas com deficiência, durante as entrevistas, a maioria das pessoas com deficiência não respondeu aos questionamentos que lhes foram feitos, sendo as respostas dadas pelos familiares, demonstrando a falta ou pequena autonomia desses indivíduos. O que ocorre é que, muitas vezes, não é dada credibilidade e nem mesmo voz para essas pessoas, ainda mais especificamente nas deficiências intelectuais, pois, na maioria das vezes, são pessoas “superprotegidas”, que perdem a condição de serem senhoras da própria vida⁽²³⁾.

Em muitos países, tem se buscado oportunidade de emprego para pessoas com síndrome de Down. Estratégias de trabalho têm sido criadas para apoiar essas pessoas e preparar o ambiente de trabalho para elas. No local, alguém é designado para trabalhar junto com o indivíduo com SD, até que ele tenha aprendido as habilidades necessárias⁽²⁾. No presente estudo, essa função é assumida pelas tutoras, que declararam como parte dos seus objetivos colaborar no cumprimento das atividades propostas, sempre buscando que o estagiário ganhe autonomia na realização delas, para que, com o tempo, ele consiga realizá-las sozinho (Quadro 2).

A partir do momento em que são oferecidos subsídios como cursos, treinamento e ampliação do conhecimento, é gerado no indivíduo maior segurança e aumento na autoconfiança, subsidiando o processo de empoderamento. Os reflexos disso aparecem através da presença de valorização, confiança, poder

de decidir sobre sua vida, igualdade de direitos, superação, desafios que parecem repercutir no cotidiano⁽²¹⁾.

A integração das pessoas com deficiência intelectual no ambiente laboral e as mudanças que isso acarreta nos aspectos de independência e integração social assumem um papel importante em suas vidas. Estar empregado, para elas, traz conseqüências na interação-convivência com outros, saber ultrapassar barreiras, sentir-se útil, participar de forma mais ativa na sociedade e ter satisfação de vida⁽¹⁷⁾.

No relato sobre as mudanças na autonomia nas atividades dos estagiários, foi visto maior desejo e execução de atividades de vida diária sozinho, sendo esta a resposta mais citada. Como também maior desempenho na interação, ganho de autoestima e maior tomada de atitudes em suas atividades, o que demonstra o sentimento de maior independência por parte dos indivíduos (Figura 1).

Esse processo de ganho na autonomia, caminha no sentido de ocasionar mudanças no comportamento diante da busca pelos direitos e escolhas⁽²¹⁾. A maioria dos participantes disse que os jovens com SD ganharam autonomia, havendo discordância apenas nas respostas dos funcionários (Tabela 4). Pode-se afirmar, então, que essas pessoas foram as que menos desenvolveram vínculos com os estagiários, diferente das mães e das tutoras, o que as torna menos sensíveis em identificar pequenas evoluções. A partir da opinião dos funcionários, podemos enxergar que eles esperam do indivíduo habilidades reais e não pretendem assumi-lo como quem tem autonomia na realização das tarefas por bondade ou pena.

É viável que a sociedade acredite e espere bons desempenhos das pessoas com deficiência, no entanto é preciso compreender que, para que ocorra a inserção do deficiente, é preciso quebrar a ideia da busca pelo homem ideal, que se adequa a todas as condições do trabalho, dando lugar a uma nova ideia, a de acolher as diferenças apresentadas, conseqüentemente gerando uma sociedade menos excludente. No entanto, essa conduta é bastante difícil, já que o sistema capitalista tem como premissas o lucro, competitividade de produtos e a produtividade⁽²⁴⁾.

Quando comparados dois grupos de pessoas com SD, incluídos e não incluídos no mercado de trabalho, os que estavam inseridos apresentaram significativamente mais habilidade nas atividades de vida diária, na comunicação e socialização, revelando no estudo que as pessoas com SD incluídas no mercado de trabalho tinham maior desempenho comunicativo em diversos contextos⁽²⁵⁾.

Ao considerar a comunicação, a relação com o outro, as ações deste são capazes de construir novas possibilidades de estabelecimento da comunicação, levando o indivíduo com deficiência adiante das dificuldades existentes no que concerne à linguagem. Tendo no fonoaudiólogo, que representa o outro social, o papel de levar o indivíduo a participar de situações compartilhadas⁽¹⁵⁾.

A melhora da comunicação após a inserção no trabalho foi um fator evidenciado pelos participantes do estudo (Tabela 4), corroborando o que diz a literatura^(15,25). Os indivíduos passaram a iniciar um diálogo, houve aumento da produção de frases, passaram a narrar/explicar fatos ou questões através da linguagem

oral e obtiveram maior segurança durante a fala e interação. Vale também destacar, como colocado por uma funcionária, a mudança na comunicação após o convívio com as outras pessoas do setor, revelando a influência do meio social em que se está inserido no ganho nas habilidades comunicativas.

Neste estudo, pouco mais que a metade dos pesquisados disseram que a linguagem está, sim, adequada para a inserção do jovem com SD no mercado de trabalho, já a outra parcela referiu que não (Tabela 4). Dessa forma, o que muda é justamente a concepção sobre o deficiente ter que ir além das suas condições para poder ocupar uma posição ou é necessário que as empresas também se adequem a esse público? É importante considerar que essas duas situações não excluem uma à outra, mas que se entenda que são necessárias mudanças nos dois sentidos. Sendo fundamental o avanço nas habilidades linguísticas, assim como as empresas se adequarem, e mudarem quando necessário as suas formas de comunicação. Esse dado nos mostra que, apesar de os indivíduos conseguirem se comunicar, e que avançaram neste aspecto, ainda não estariam “preparados” para o mercado, por se tratar, este último, de um âmbito que seleciona de acordo com o desempenho e preza pela produtividade.

Deste modo, as práticas de gestão de pessoas e a flexibilidade da empresa vão ser fundamentais para inclusão ou não da pessoa com deficiência. Desta forma, as práticas devem ser adaptadas a cada trabalhador, buscando realizar um trabalho de busca e valorização das duas habilidades⁽²⁴⁾. Atividades e ações de sensibilização dos setores de trabalho também são fundamentais, para que os trabalhadores conheçam o caso e desenvolvam estratégias, quando necessário, como: mudança na postura diante do indivíduo com a síndrome, estratégias facilitadoras na comunicação, atitudes que favoreçam o desempenho da pessoa com SD, como também conscientização sobre a responsabilidade e seriedade da causa. Durante esse processo, o apoio do fonoaudiólogo também pode colaborar, sendo este profissional apto para lidar com as questões descritas.

Diante de estudo é necessário que a Fonoaudiologia amplie sua atuação junto a indivíduos com SD, e entenda que saúde também perpassa pelos aspectos da cidadania, trabalho e empoderamento.

Durante o estudo pode-se perceber que a Fonoaudiologia pode se inserir nas diversas etapas que o indivíduo com síndrome de Down perpassa. Atuando desde a estimulação infantil até a abertura de caminhos profissionais na idade adulta, podendo, assim, contribuir mais efetivamente nas demandas comunicativas, sendo capaz de agir como mediador no falar da pessoa com SD.

A estimulação fonoaudiológica contínua, uma educação de qualidade, participação na resolução de problemas cotidianos em ambiente familiar e a capacitação e treinamento profissional farão a diferença na busca pela autonomia desses indivíduos. Por isso, vale ressaltar que, além de fornecer as vagas de emprego, é necessário preparar esses indivíduos, proporcionando oportunidades de estimulação e capacitação para que ao chegarem ao mercado de trabalho possam se inserir, não só para que as empresas cumpram a Lei, mas para contribuir de forma igualitária como qualquer cidadão.

CONCLUSÃO

Foi visto no grupo em questão que as habilidades de comunicação na percepção dos tutores, funcionários e pais eram boas. No entanto, não concordaram quanto a estarem adequadas para o mercado de trabalho. Foi percebido também que os estagiários conseguem ter uma boa interação no ambiente de trabalho e que a comunicação obteve resultados positivos após a inserção no estágio. As pessoas com SD no estudo não foram consideradas independentes, mas, a partir do estágio, foi possível perceber mudanças no comportamento social, situações de uso maior da autonomia e ganhos na comunicação. Ou seja, foi possível perceber mudanças na vida dessas pessoas, contribuindo para o seu empoderamento.

Os aspectos de comunicação e de linguagem são importantes para inserção das pessoas com SD no mercado de trabalho, o que justifica a atuação do fonoaudiólogo na reabilitação profissional desses indivíduos. Com a inserção, o desempenho na comunicação alcança também melhores resultados, o que demonstra uma continuidade do processo, entre a reabilitação, ação antes e durante a inserção da pessoa com SD, e as consequências trazidas pela inclusão no ambiente laboral.

AGRADECIMENTOS

A todos os participantes envolvidos, às pessoas com síndrome de Down, seus pais e alunos participantes do projeto que fizeram possível a realização desse estudo.

REFERÊNCIAS

1. Brasil. Secretaria de Direitos humanos da Presidência da República. Cartilha do censo 2010 pessoas com deficiência. Brasília; 2012.
2. Cunningham C. Síndrome de Down: uma introdução para pais e cuidadores. 3. ed. Porto Alegre: Artmed; 2008.
3. Rangel DI, Ribas LP. Características da linguagem na Síndrome de Down: implicações para comunicação. Rev Conhecimento Online. 2011;2(4):1-12.
4. Leite PV, Lorentz CN. Inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho. Inc Soc. 2011;5(1):114-29.
5. Lima FJ, Tavares FSS. Barreiras atitudinais: obstáculos à pessoa com deficiência na escola. In: Souza OH, editor. Itinerários da inclusão escolar. Porto Alegre: AGE; 2008. p. 23-32.
6. Brasil. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Diário Oficial da União; Brasília; 25 out. 1989.
7. Brasil. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Diário Oficial da União; Brasília; 25 jul. 1991 [citado em 2016 Fev 24]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm
8. Brasil. Lei nº 13.146, de 6 de julho 2015. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Diário Oficial da União; Brasília; 7 jul. 2015.
9. Brasil. Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT. Diário Oficial da União; Brasília; 22 maio 1991.
10. Escobal G, Araújo EAC, Goyos C. Escolha e desempenho no trabalho de adultos com deficiência mental. Rev Bras Edu Espec. 2005;11(3):355-72. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382005000300004>.
11. Barata LF, Branco A. Os distúrbios fonoarticulatórios na síndrome de Down e a intervenção precoce. Rev CEFAC. 2010;12(1):134-9. <http://dx.doi.org/10.1590/S1516-18462010000100018>.
12. Tristão RM. Linguagem na Síndrome de Down. Psic Teor Pesq. 1998;14(2):127-37.

13. Macedo L, Lima I, Cardoso F, Beresford H. Avaliação da relação entre o déficit de atenção e o desempenho grafo-motor em estudantes com Síndrome de Down. *Rev Bras Educ Espec.* 2009;15(3):431-40. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382009000300007>.
14. Ciciliato MN, Zilotti DC, Mandrá PP. Caracterização das habilidades simbólicas de crianças com síndrome de Down. *Rev Soc Bras Fonoaudiol.* 2010;15(3):408-14. <http://dx.doi.org/10.1590/S1516-80342010000300016>.
15. Dainêz D, Monteiro MIB, Freitas AP, Cisotto CÁ. Monteiro MIB, Freitas AP, Cisotto CA. Linguagem e deficiência: possibilidades e restrições da prática fonoaudiológica. *Psicol Estud.* 2011;16(3):399-407. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722011000300007>.
16. Lara ATMC, Trindade SHR, Nemr K. Desempenho de indivíduos com Síndrome de Down nos testes de consciência fonológica aplicados com e sem apoio visual de figuras. *Rev CEFAC.* 2007;9(2):164-73. <http://dx.doi.org/10.1590/S1516-18462007000200004>.
17. Pereira MES, Fernández Batanero JM. Percursos educativos, formativos e profissionais na Síndrome de Down. *Rev Bras Educ Espec.* 2009;15(2):197-218. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382009000200003>.
18. Maeno M, Takahashi MAC, Lima MAG. Reabilitação Profissional como política de Inclusão social. *Acta Fisiátr.* 2009;16(2):53-8.
19. Simonelli AP, Camarotto JA, Bravo ES, Vilela RAG. Proposta de articulação entre abordagens metodológicas para melhoria do processo de reabilitação profissional. *Rev. Bras. Saúde Ocup.* 2010;35(121):64-73. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000100008>.
20. Duarte M, Manzoli LP. A inclusão do aluno com Síndrome de Down: um estudo sobre a situação escolar no ensino fundamental e médio da cidade de Araraquara-SP. *Rev Ibero-Americana.* 2009;4(3):1-10.
21. Landerdahl MC, Vieira LB, Cortes LF, Padoin SMM. Processo de empoderamento feminino mediado pela qualificação para o trabalho na construção civil. *Esc Anna Nery.* 2013;17(2):306-12. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-81452013000200015>.
22. Dantas TC. A autoadvocacia dentro do campo dos estudos culturais: um meio para o empoderamento de pessoas com deficiência. *Rev Tradução Visual.* 2011;7(7):1-16.
23. Cardozo PS. Benefício de Prestação Continuada – BPC: o desafio do empoderamento junto às pessoas com deficiência e suas famílias no município de Forquilha-Sc. *Rev Inic Científica.* 2011;9(1):142-55.
24. Bezerra SS, Vieira MMF. Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das Organizações do trabalho. *Rev Adm Empres.* 2012;52(2):232-44. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902012000200009>.
25. Gomes-Machado ML, Chiari BM. Estudo das habilidades adaptativas desenvolvidas por jovens com Síndrome de Down incluídos e não incluídos no mercado de trabalho. *Saude Soc.* 2009;18(4):652-61. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-12902009000400009>.

Contribuição dos autores

TMMFB participou da concepção e elaboração do projeto de pesquisa, coleta, análise dos dados e redação do manuscrito; ILBL participou da análise dos dados e redação do manuscrito; GASA participou da revisão do manuscrito; ICD orientou o desenvolvimento de todas as etapas da pesquisa.