

# A percepção dos empregadores sobre a admissão de trabalhadores com Síndrome de Down

*The employer's perception on the admission of workers with Down Syndrome*

Julia Pires Lima<sup>1</sup>, Thays Brás da Silva<sup>1</sup>, Elizabeth Correia Ferreira Galvão<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Curso de Enfermagem da Universidade Paulista, Santos-SP, Brasil.

## Resumo

**Objetivo** – O presente estudo de abordagem exploratória, com método qualitativo, teve objetivo de analisar o ponto de vista dos empregadores em relação à contratação do portador de Síndrome de Down. **Métodos** – A amostra foi composta de administradores de três empresas de ramos de atividade diversos, localizadas na cidade de Santos, com portadores de Síndrome de Down, nos seus quadros de funcionários. Os dados foram obtidos através de entrevista semi-estruturada, transcritos e agrupados em categorias de análise. **Resultados** – Os resultados da investigação permitiram evidenciar que a principal razão para a não aceitação dos portadores de Síndrome de Down é o desconhecimento das pessoas sobre a anomalia e limitações apresentadas por esses portadores. Além disso, constata-se que todos os contratantes, após o convívio com os portadores de Síndrome de Down, aprenderam que estes podem se superar e surpreender as pessoas através do seu desempenho no trabalho. Adicionalmente, com o suporte oferecido por organizações sociais de referência em deficiência intelectual, passaram a acreditar no potencial que existe em cada um deles. **Conclusões** – Percebe-se a necessidade de deixar de encarar a inclusão como uma obrigação legal, há também que reconhecer as reais capacidades, competências e habilidades destas pessoas. Não basta profissionalizar a pessoa deficiente nem ao menos redefinir o seu conceito para garantir a sua inserção no mercado de trabalho. É necessário mudar comportamentos.

**Descritores:** Síndrome de Down; Mercado de trabalho; Pessoas com deficiência; Capacitação profissional; Socialização

## Abstract

**Objective** – This exploratory study approach with qualitative method was to analyze the views of employers regarding the hiring of patients with Down Syndrome. **Methods** – The sample was composed of directors of three companies of various branches of activity, located in the city of Santos, in patients with Down syndrome in their staffs. Data were obtained through semi-structured interviews, transcribed and grouped into categories of analysis. **Results** – Research results have highlighted that the main reason for non-acceptance of people with Down Syndrome is the ignorance of people about the anomaly and limitations presented by these patients. Furthermore, it appears that all the contractors, after living with people with Down Syndrome, they learned that they can excel and surprise people by their job performance. Additionally, with the support offered by social reference in intellectual disability, came to believe in the potential that exists in each one of them. **Conclusions** – Note the need to stop looking at inclusion as a legal obligation, we must recognize the real potential, skills and abilities of these people. It is not enough to professionalize the disabled person does not even redefine the concept to ensure their integration into the labor market. It is necessary to change behavior.

**Descriptors:** Down syndrome; Job market; Disabled persons; Professional training; Socialization

## Introdução

O tema estudado nesta pesquisa foi a inserção do portador de Síndrome de Down no mercado de trabalho. O objetivo foi analisar o ponto de vista dos empregadores em relação à contratação do portador de Síndrome de Down.

A escolha deste tema se deu pela percepção da falta de conhecimento das pessoas em relação à capacidade e competência dos portadores de Síndrome de Down, causando assim, muitas dúvidas e pré-conceitos aos empresários, representado nas organizações pelo administradores, acarretando um questionamento gerencial sobre os pontos negativos de uma contratação ou até mesmo aversão a ela.

A inclusão social de pessoas com deficiência é constante na mídia e na sociedade. Dentre as cromossopatias humanas, a Síndrome de Down é a mais frequente, porém ainda é socialmente vista com preconceitos, mitos e indagações<sup>1</sup>.

Trabalhar é um dos melhores instrumentos de que se dispõe enquanto ser humano, para se realizar como pessoa, para manifestar operativamente necessidades e obrigação de servir os demais, mas infelizmente encontram-se muitas barreiras para se conseguir com que a pessoa com deficiência intelectual possa realizar-se com dignidade e inteireza em sua identidade como pessoa trabalhadora<sup>2</sup>.

Como se nota, a inclusão social é um processo que depende não apenas da aprovação de leis, vai muito além. Há a necessidade de cursos profissionalizantes, voltados para a capacitação de pessoas

com deficiência, empresas interessadas e comprometidas com a adesão dessa mão de obra. Projetos, verbas públicas e privadas, para que o direito de todos e qualquer cidadão, possa ser efetivamente cumprido; pois cidadão independente de suas particularidades é antes de tudo um ser humano<sup>3</sup>.

O objetivo deste estudo foi analisar o ponto de vista dos empregadores em relação à contratação de portadores de Síndrome de Down, verificando os pontos positivos e negativos destas contratações, bem como, identificar a forma de recrutamento, seleção e treinamento dos possíveis candidatos.

## Métodos

Este estudo teve caráter exploratório, com método qualitativo e delineamento não experimental. Optou-se pelo método qualitativo porque aplica-se ao estudo das relações, das representações, das crenças e portanto, é o mais adequado para verificar se existe resistência do empregador ao contratar um portador de Síndrome de Down.

Os locais de estudo foram três empresas de ramos de atividades variados, localizadas na cidade de Santos. Foram entrevistados três administradores que possuíam colaboradores portadores de Síndrome de Down e que aceitaram participar da pesquisa.

Após o aceite da empresa e a definição dos sujeitos da amostra, os mesmos foram contatados por telefone e comunicados sobre o propósito do trabalho, o conteúdo da entrevista e a forma de gra-

vação através de áudio, que após autorização, seria transcrita na íntegra e transformada em categorias de análise. Neste momento foi acordado dia, horário e local para realização da entrevista conforme sua conveniência.

Foram excluídos da amostra, os sujeitos que se recusaram a participar da entrevista e os que não possuíam funcionários portadores de Síndrome de Down.

Aplicou-se um roteiro contendo questões semiestruturadas. O roteiro foi composto de duas partes: a primeira parte com dados de caracterização da amostra e a segunda, com entrevista gravada referentes à inserção do portador de Síndrome de Down no mercado de trabalho.

Após a coleta dos dados, as entrevistas foram ouvidas, transcritas na íntegra e agrupadas em categorias de análise, para dar voz às narrativas dos sujeitos.

## Resultados e Discussão

Após a coleta de dados, através de entrevista gravada com os administradores de diversos ramos de comércio, percebeu-se que a amostra caracterizou-se por contratantes em sua maioria do sexo feminino.

Para melhor organizar as narrativas dos entrevistados, após a transcrição das entrevistas, optou-se em classificá-las em categorias de análise. Vale relembra que categorias de análise são capazes de desvendar as relações mais abstratas e mediadoras para o entendimento contextual, expressando relações peculiares do grupo em questão<sup>4</sup>.

Foram utilizadas três categorias de análise que agruparam as narrativas, que mesmo com conteúdos diferentes, possuíam o mesmo significado.

Adotou-se a letra C de contratante para identificar os contratantes das respectivas empresas.

### Categoria de Análise 1: O que influenciou na contratação

Nesta categoria agrupou-se as narrativas que direta ou indiretamente mostram o que influenciou o contratante a contratar um portador de Síndrome de Down.

**C1** – “Então, a inclusão chegou muito antes da nossa menina, que tem a Síndrome de Down, ela já fez parte na época de um entendimento que a limitação é possível em qualquer ser humano né, e que a limitação, toda limitação gera uma habilidade, então no passado eu fui procurar habilidade que melhor comportava em cada função em cada tarefa, e a Alice que tem Síndrome de Down, foi a minha 4ª inclusa e a Síndrome de Down ela vem de encontro a uma condição de comunicação e simpatia, e eu precisava de alguém que tivesse essa característica dentro do atendimento, dentro de uma das lojas por isso eu fui buscar alguém portador de Síndrome de Down e veio a Alice.”

**C2** – “Na verdade a contratação veio devida às normas do Ministério do Trabalho de ter um funcionário com deficiência né e a vontade da empresa pela responsabilidade social, a gente se interessou, gostou da idéia e contratamos um rapaz para vir trabalhar com a gente.”

**C3** – “Além da norma do Ministério do Trabalho sobre ter um funcionário com deficiência na empresa, nós já tínhamos a vontade de ter um funcionário com a Síndrome, por não ser tão comum ver um funcionário com essa deficiência, eu já conhecia um pouco dessa doença então resolvi contratar a nossa funcionária.”

Observou-se que a maioria da amostra tinha conhecimento prévio da doença e de suas limitações. Entretanto, apesar de estar voltada para a inclusão social dos portadores de deficiência, a minoria alegou que iniciou o processo de contratação por imposição legal do Ministério do Trabalho.

A sociedade precisa ser provocada para que venha a melhorar a vida do cidadão com necessidades especiais. O que se espera é que, munidos da responsabilidade que advém com o conhecimento, cada um daqueles que se envolva com o trabalho em necessidades especiais assumam as suas próprias deficiências e busque, na experiência que lhe levou à posição que hoje ocupa, melhorar a vida de um colega, conhecido ou concidadão que necessita de acessibili-

dade, tratamento respeitoso e preparo para um mercado de trabalho e para a vida. O melhor que se pode fazer é não ter olhos para as deficiências, ajudando-se mutuamente os ditos normais e os especiais para que o resultado final seja o mais homogêneo possível – Humanidade<sup>5</sup>.

A Lei 8.213/91 determina cotas mínimas de trabalhadores com algum tipo de deficiência para as empresas com 100 ou mais empregados. O Ministério do Trabalho e Emprego tem feito um trabalho de conscientização e fiscalização em empresas para fazer cumprir a lei. De acordo com a Lei de Cotas, as empresas que têm entre 100 e 200 empregados devem reservar pelo menos 2% da quantidade de vagas para profissionais com deficiência. Para empresas com até 500 funcionários a cota sobe para 3%; com até 1 mil, 4%; e acima de 1 mil a cota estipulada pela lei é de 5%<sup>6</sup>.

A regra, embora em vigor há mais de 15 anos, é desconhecida por muitos empresários. Há algumas empresas que até conhecem a legislação, desconhecendo, porém, qual a melhor forma de se adaptar às regras<sup>7</sup>.

O conteúdo da mídia nacional e internacional, tem exposto alguns exemplos de empregabilidade com bons resultados e se torna crescente o número de empresas de todo mundo que tentam cumprir sua responsabilidade social, através das Leis de Cotas, que tentam garantir o ingresso, acesso e permanência no mercado de trabalho<sup>2</sup>.

### Categoria de Análise 2: Facilidades e dificuldades no recrutamento, seleção e treinamento

Nesta categoria agrupou-se as facilidades e dificuldades para o recrutamento, seleção e treinamento dos portadores de Síndrome de Down.

**C1** – “Olha, por incrível que pareça, selecionar e incluir alguém com limitação física como foi a Síndrome de Down, é muito mais tranquilo do que alguém que não tenha essa limitação, por que, porque nós temos instituições muito capazes e que dão todo o suporte desde a recepção do empregador até o momento do ambiente de trabalho o suporte continua é, a longo prazo, então mesmo depois da seleção do recrutamento da adaptação, eu ainda posso contar com a instituição pra poder é organizar o trabalho desta pessoa então nenhuma dificuldade, dificuldade zero, a APAE da toda condição pra que a gente possa adaptar o incluso e foi muito mais tranquilo do que pegar alguém sem limitação física.”

**C2** – “Na verdade não teve dificuldade nenhuma, só facilidades, são muito inteligentes né, são sensíveis demais, tem uma facilidade muito boa pra entender e aprender bastante e até mais fácil do que a pessoa normal, pois não mede consequência nenhuma. É claro que você tem que tratar ele como uma pessoa normal, então foi ai que nós acertamos entendemos como é fácil.”

**C3** – “Pra recrutar e selecionar nós não tivemos nenhum problema entendeu? A parte que você precisa ter mais paciência é no treinamento, explicar, como lidar com as pessoas, por eles serem muito sinceros né, mais eles são muito carinhosos, a nossa menina por exemplo, aprendeu tudo bem rápido, não teve grandes dificuldades. Pra mim o segredo é no modo como você os trata, explica, sem fazer diferença entendeu?”

Observou-se que a maioria apontou como facilidades no recrutamento, seleção e treinamento, a destreza em aprender relacionada à sensibilidade aguçada; enquanto que a minoria apontou o apoio e o suporte oferecido pelas instituições de referência em deficiência intelectual, no processo de contratação.

A única dificuldade relatada pela minoria da amostra foi a necessidade de empenho e paciência no treinamento, a fim de tratar o portador de Síndrome de Down sem diferença dos demais.

Algumas pessoas constroem estereótipos sobre as pessoas com Síndrome de Down. Elas são qualificadas como: obstinadas, afetuosas, sociáveis ou submissas. Em conjunto são afirmações sem justificativa clara e em muitos casos sem fundamento. Essas observações causam generalizações prejudiciais, que podem vir a confundir as pessoas e em muitos casos determinam as expectativas que muitas pessoas fazem sobre elas. Sem embargo e ultrapassando estereótipos e coincidências aparentes, encontra-se rica variedade de temperamentos<sup>8</sup>.

Com as ressalvas colocadas anteriormente, algumas características gerais da personalidade dos alunos com síndrome de Down são:

- Pouca iniciativa;
- Menor capacidade de se inibir;
- Tendência a persistência das condutas e resistência a mudanças;
- Menor capacidade de resposta e de reação frente ao ambiente;
- Costumam mostrar-se colaboradores e serem afetuosos e sociáveis;
- No trabalho são trabalhadores constantes e tenazes, pontuais e responsáveis, realizando as tarefas com cuidado e perfeição<sup>8</sup>.

A maioria dos programas de formação profissional voltados às pessoas com deficiência intelectual acontece dentro de instituições especializadas, que simulam um ambiente profissional, como por exemplo, as oficinas protegidas, que por mais que se esforcem em proporcionar um ambiente real nunca será como uma experiência verdadeira e significativa para as pessoas em formação, pois nesses casos, os colegas de trabalho são todos, pessoas com deficiência e os chefes, profissionais da área da saúde ou educação, como pedagogos, psicólogos, terapeutas ocupacionais dentre outros<sup>2</sup>.

Baseado nessas experiências, estamos cada vez mais convencidos de que o papel da empresa na formação profissional das pessoas com deficiência intelectual é essencial, pois é a empresa, o principal agente de transformação e qualificação. Esse papel, muito mais do que a necessidade de se cumprir cotas legais, se constitui em um trabalho muito importante de responsabilidade social<sup>9</sup>.

A Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), ciente que o mercado de trabalho exige cada vez mais do profissional, procura através do Projeto Parceiros pela Capacitação, promover o treinamento e viabilizar o processo de inclusão profissional de pessoas com deficiência intelectual<sup>10</sup>.

É preciso sair dos modelos que implicam apenas a inclusão destas pessoas como uma obrigação legal, por assistencialismo e benevolência, mas reconhecer suas reais capacidades, competências e habilidades produtividade, como pessoa humana, em seu exercício de cidadania<sup>8</sup>.

No caso das pessoas com Síndrome de Down, o trabalho amplia seu campo de autonomia pessoal, suas relações sociais, sua capacidade produtiva, sua capacidade criativa, bem como sua identidade enquanto pessoa e satisfação pessoal consigo mesma. Contudo, o trabalho não é um fim em si mesmo, mas um meio vital de cumprir sua função social a que pertence. Em consequência, conseguir a inclusão da pessoa com Síndrome de Down num trabalho formal é um magnífico e desejado desafio. Mas, este serviço deverá ser realizado com o adequado apoio. Pode-se, dizer que uma empresa é inclusiva, na medida em que esteja implementando gradativamente as medidas efetivas dentro dos seis contextos de acessibilidade, ou seja, modificando-se para atender a diversidade humana<sup>11</sup>.

### ***Categoria de Análise 3: O desconhecimento sobre a doença interfere na hora da contratação***

**C1** – *“Sim, toda ignorância em qualquer situação, seja ela de um portador de deficiência ou não ela vai limitar então a ignorância sobre a Síndrome, ou sobre qualquer limitação, vai limitar o empregador a querer não adaptar a pessoa que tenha a Síndrome de Down no caso, então o melhor esclarecimento, melhor entendimento consequentemente vai gerar um movimento de inclusão eu acredito nisso.”*

**C2** – *“Bom no nosso caso não influenciou em nada a gente desconhecia a doença, a parte científica dela, sabia que existia a doença, não conhecia bem a parte científica, mas cada dia mais a gente aprende com ele mesmo.”*

*O que eu acho é que todo mundo deveria abrir a cabeça e dar uma oportunidade para eles, são pessoas muito inteligentes e capazes.”*

**C3** – *“Pra gente não teve influencia nenhuma, como eu te falei eu por exemplo já conhecia um pouco sobre a doença, então não me influenciou em nada, mas eu imagino que, pra uma pessoa que isso seja uma novidade, pode sim vir a influenciar.”*

Na opinião da maioria da amostra, o desconhecimento da doença é o fator contribuinte na resistência do empregador em adaptar o portador da Síndrome ao ambiente de trabalho e às atividades relacionadas.

Em contrapartida, a maioria da amostra disse que este fator não influenciou porque possuía conhecimento, mesmo que superficial, da doença em questão.

No que se refere à inteligência e a escolaridade, as condutas terapêuticas fizeram, também, grandes progressos. Hoje muitos indivíduos portadores de Síndrome de Down são alfabetizados e estão inseridos no mercado de trabalho. Não se pode perder de vista, entretanto, que essas conquistas não estão ao alcance de todos os pacientes. Elas dependem, principalmente, de condições familiares propícias, do tratamento precoce e adequado e das oportunidades oferecidas pela comunidade onde vivem<sup>12</sup>.

Embora atualmente alguns aspectos da Síndrome de Down sejam mais conhecidos, e a pessoa trissômica tenha melhores chances de vida e desenvolvimento, uma das maiores barreiras para a inclusão social destes indivíduos continua sendo o preconceito. No entanto, embora o perfil da pessoa com Síndrome de Down fuja aos padrões estabelecidos pela cultura atual – que valoriza sobretudo os padrões estéticos e a produtividade, cada vez mais a sociedade está se conscientizando de como é importante valorizar a diversidade humana e de como é fundamental oferecer equiparação de oportunidades para que as pessoas com deficiência exerçam seu direito de conviver na sua comunidade. Cada vez mais, as escolas do ensino regular e as indústrias preparadas para receber pessoas com Síndrome de Down têm relatado experiências muito bem-sucedidas de inclusão benéficas para todos os envolvidos<sup>9</sup>.

Ainda hoje, a maior parte do trabalho oferecido à pessoa com Síndrome de Down é aquele repetitivo. Não há nenhum problema em realizar essas tarefas, desde que estas não sejam as únicas atividades disponíveis, nem a única opção de trabalho para a pessoa com Síndrome de Down. A profissionalização deve ocorrer da mesma maneira como ocorre para pessoas sem a Síndrome, ou seja, a pessoa precisa conhecer as opções de trabalho para optar por aquela para a qual é mais hábil e que lhe ofereça melhores condições salariais. É importante lembrar que a lei garante a estas pessoas os direitos inerentes a todos os seres humanos e cidadãos, entre eles, o direito de viver na sua comunidade com a sua família, o direito à dignidade, à saúde, à educação, ao emprego e ao lazer. Estes direitos não devem ficar só no papel. É preciso conscientizar a sociedade, as famílias e acima de tudo as próprias pessoas com Síndrome de Down, para que elas possam reivindicar o respeito a esses direitos<sup>9</sup>.

## **Conclusões**

Ao fazer a presente pesquisa, percebe-se que a principal razão para a não aceitação dos portadores de Síndrome de Down é o desconhecimento das pessoas sobre a anomalia e limitações apresentadas por esses portadores.

Pode-se verificar quais os pontos positivos e negativos, na opinião dos empregadores, frente à contratação do portador da referida síndrome, bem como a forma de treinamento dispensada a essas pessoas. Também pode-se confirmar a premissa de que o desconhecimento sobre a doença e a capacidade cognitiva/perceptiva supostamente deficiente do portador desta síndrome, contribui para a resistência do empregador em adaptá-lo ao ambiente de trabalho e às atividades a ele relacionadas.

Com esta pesquisa, conclui-se que as ações preconceituosas se dão, a princípio, pela falta de conhecimento da doença e, depois, porque as pessoas não entendem que os portadores desta síndrome, podem se desenvolver e se adaptar à sociedade, estigmatizando-os e excluindo-os do quadro social.

Pesquisando a relação de trabalho desses portadores através dos seus empregadores, pode-se observar que todos os contratantes, após o convívio com os portadores de Síndrome de Down, aprenderam que estes podem se superar e surpreender as pessoas através do seu desempenho no trabalho. A maioria da amostra relatou não ter havido nenhum tipo de dificuldade no recrutamento, seleção e treinamento dos funcionários, e um dos entrevistados apontou como um grande facilitador o suporte oferecido por organizações sociais de referência em deficiência intelectual, fazendo-os assim, acreditar no potencial que existe em cada um deles.

Alguns que conheciam mais sobre a doença demonstraram mais segurança diante da contratação, não se deixando tanto influenciar pela Lei do Ministério do Trabalho.

Precisa-se deixar de lado os modelos que implicam apenas a inclusão destas pessoas como uma obrigação legal, reconhecendo suas reais capacidades, competências e habilidades.

O trabalho transforma a natureza para obter sustento e bem-estar, criando entre as pessoas as relações sociais que marcam o cotidiano. É um valor importante na vida de todos, com ou sem deficiência, e deve servir para enriquecer as pessoas e nunca como fonte de discriminação e sofrimento.

## Referências

1. Pires ABMP, Bonfim D, Bianchi LCAP. Inclusão social da pessoa com Síndrome de Down: uma questão de profissionalização [acesso 7 mar 2009]. Disponível em [http://www.cienciasdasauade.famerp.br/racs\\_ol/vol-14-4/ID237.pdf](http://www.cienciasdasauade.famerp.br/racs_ol/vol-14-4/ID237.pdf).
2. Almeida MSR. Empregabilidade da pessoa com síndrome de Down [acesso 6 mar 2009]. Disponível em <http://br.monografias.com/trabalhos906/empregabilidade-dapessoa/empregabilidade-da-pessoa.shtml>.
3. Carreira D. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho [acesso 8 mar 2009]. Disponível em [www.fgvsp.br/academico/professores/Dorival\\_Carreira/Omercado.doc](http://www.fgvsp.br/academico/professores/Dorival_Carreira/Omercado.doc).
4. Rocha TISP. A inserção das tecnologias gerenciais na práxis dos enfermeiros do hospital universitário sul fluminense [dissertação de mestrado]. Niterói: Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa da Universidade Federal Fluminense; 2008.
5. Tanaka EDO, Manzini EJ. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? [acesso 27 fev 2009]. Disponível em [www.teleduc.cefetmt.br/teleduc/arquivos/3/portfolio/item/155/RESENHA%20CR%20DTICA.doc](http://www.teleduc.cefetmt.br/teleduc/arquivos/3/portfolio/item/155/RESENHA%20CR%20DTICA.doc).
6. Ministério do Trabalho (BR). Lei de cotas para deficientes completa 16 anos [acesso 30 set 2009]. Disponível em <http://www.mte.gov.br/sgcnoticiaAudio.asp?IdConteudoNoticia=1187&PalavraChave=lei%20de%20cotas>.

7. Deficiente online. Lei 8.213/91 [acesso 3 out 2009]. Disponível em [http://www.deficiente.com.br/emprego/article.php?article\\_id=1&auth\\_sess=bebed4ab8d2112c0ba5629d5b4482f75&ref=3a6d2c3fcab5c5aa2a00222f8](http://www.deficiente.com.br/emprego/article.php?article_id=1&auth_sess=bebed4ab8d2112c0ba5629d5b4482f75&ref=3a6d2c3fcab5c5aa2a00222f8).

8. Alguns dados sobre crianças e jovens com Síndrome de Down, características gerais de personalidade, motricidade, atenção, percepção, inteligência, e sugestões de intervenção para aprimorar esses traços [acesso 1 set 2009]. Disponível em <http://saci.org.br/?modulo=akemi&parametro=16965>.

9. Fundação Síndrome de Down. Desenvolvimento das crianças com Síndrome de Down [acesso 5 mar 2009]. Disponível em [http://www.fsdwn.org.br/sindrome\\_down.php](http://www.fsdwn.org.br/sindrome_down.php). Acesso em 05 de março de 2009.

10. Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE). Rede APAE e sua história [acesso 29 set 2009]. Disponível em: <http://www.apaebrazil.org.br/artigo.phtml?a=2>.

11. A Síndrome de Down e o Marketing Social [acesso 29 set 2009]. Disponível em <http://cromossomo21.blogspot.com/2009/06/o-mercado-de-trabalho.html>.

12. Schwartzman JS. Qualidade de vida possível [acesso 3 out 2009]. Disponível em [http://www.clicfilhos.com.br/site/display\\_materia.jsp?titulo=S%EDndrome+de+Down](http://www.clicfilhos.com.br/site/display_materia.jsp?titulo=S%EDndrome+de+Down).

### Endereço para correspondência:

Profª Elizabeth Correia Ferreira Galvão  
Curso de Enfermagem  
Universidade Paulista – Santos  
Av. Francisco Manoel, s/nº – Vila Mathias  
Santos-SP, CEP 11045-300  
Brasil

E-mail: [beth.galvao@uol.com.br](mailto:beth.galvao@uol.com.br)

Recebido em 27 de outubro de 2009  
Aceito em 18 de dezembro de 2009