

INCLUSÃO DOS PROFISSIONAIS COM SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO DE TRABALHO NA CIDADE DE LONDRINA-PR

BRUNA DANIELLE LOPES BRANDÃO

Faculdade Arthur Thomas
brandao_bru@hotmail.com

FERNANDA GISELE BASSO

USP - Universidade de São Paulo
fernandabasso88@gmail.com

ÁREA TEMÁTICA: Temas emergentes e modismos em gestão de pessoas.

**INCLUSÃO DOS PROFISSIONAIS COM SÍNDROME DE DOWN NO
MERCADO DE TRABALHO NA CIDADE DE LONDRINA-PR**

Resumo: O objetivo geral do presente estudo foi descrever como ocorre o processo de inclusão no mercado de trabalho de pessoas portadoras da Síndrome de Down, em três empresas, com distintas motivações no que tange à contratação destes profissionais. O referencial teórico traz a abordagem bibliográfica para discutir sobre a exclusão, o preconceito e a inclusão social no Brasil, posteriormente abordou-se o mercado de trabalho. Por fim tratou-se o tema da inclusão no mercado de trabalho. A metodologia de análise utilizada foi a qualitativa descritiva. Os sujeitos da pesquisa foram três portadores da síndrome de Down, acompanhados dos seus tutores, para maiores esclarecimentos e também os gestores das organizações onde os mesmos trabalham. Este estudo concluiu que é precário o conhecimento sobre as potencialidades do portador da síndrome de Down, e por esse motivo acreditasse que exista a insegurança em contratar uma pessoa com deficiência intelectual. A baixa escolaridade dos mesmos, influência na falta de oportunidade, porém, este presente estudo prioriza a inclusão, respeitando e acreditando no poder de ser do ser humano.

Palavras Chave: Inclusão Social, Mercado de trabalho, Síndrome de Down

**INCLUSION OF PROFESSIONAL WITH DOWN SYNDROME IN THE
LABOUR MARKET IN LONDRINA-PR CITY**

Abstract: The overall objective of this study was to describe how the inclusion process occurs in people labor market with Down syndrome. in three companies, with different motivations when it comes to hiring these professionals. The theoretical approach brings literature to discuss the exclusion, prejudice and social inclusion in Brazil, later approached the labor market. Finally treated the theme of inclusion in the labor market. The methodology used was qualitative descriptive analysis. The study subjects were three patients with Down syndrome, accompanied by their tutors for further clarification and also the managers of the organizations where they work. This study concluded that it is poor knowledge of the bearer capabilities of Down syndrome, and therefore believe that there is insecurity in hiring a person with intellectual disabilities. Low educational thereof, influence on lack of opportunity, however, this present study emphasizes inclusion, respecting and believing in the power of a human being.

Keywords: Social Inclusion, Labor Market, Down Syndrome

1. INTRODUÇÃO

Na atualidade, o trabalho é um direito que todo cidadão tem, não visto apenas como forma de sobrevivência, mas também de participar e de envolver-se com a sociedade. De acordo com Sarno (2007) a captação de pessoas é uma prática ampla que inicia com a definição e característica das necessidades organizacionais, alcançando até o estabelecer da relação de trabalho em si.

Muitas vezes essa relação se cria a partir da vinculação de legislações específicas que contemplam as necessidades específicas de determinada população, principalmente quando esta enfrenta dificuldades para se colocar no mercado de trabalho (COSTA, 2012).

Neste sentido, no dia 24 de outubro de 1989, foi criada a Lei Federal 7.853 de proteção ao portador de deficiência e dispõe acerca do apoio e sua integração social, evidenciando a inclusão dessas no mercado de trabalho (BRASIL, 1989).

Mais de 20 anos após a criação da legislação, muitas organizações são resistentes em contratar profissionais com deficiência ou, ainda, realizam a efetivação a fim do cumprimento da obrigação, sem se preocupar com a necessidade de adaptação destes profissionais e sua verdadeira inclusão.

Para alcançar o escopo pretendido de verificar como ocorre o processo de inclusão no mercado de trabalho de pessoas portadoras da Síndrome de Down, elaborou-se uma pesquisa de abordagem qualitativa (GODOY, 1995), em que utilizou-se para a coleta dos dados um roteiro estruturado de entrevista adaptado de Santos (2011).

Acredita-se que este estudo contribuirá para uma visão mais humanizada nas questões relacionadas à gestão de pessoas, visto que é necessária a valorização dos portadores de deficiência intelectual, de uma forma aprofundada os portadores da Síndrome de Down, que precisam de oportunidade para maior desenvolvimento. Além de apresentar uma outra realidade para as organizações que ainda não acreditam na inserção de deficientes de um modo geral.

Este estudo tem como preliminar o respeito à perspectiva ética do ser humano, independente de suas limitações, considerando às necessidades do indivíduo com deficiência, certificando seu direito de acesso ao trabalho como meio de tornar-se um ser independente e capaz.

Porém, o tema inclusão no mercado de trabalho, ainda demanda maiores esclarecimentos e pesquisas, sobretudo de estudos que deem voz ao portador de deficiência. Este trabalho pretende contribuir neste aspecto, uma visão não somente dos gestores, mas também a valorização de suas famílias que são as vozes fortalecedoras para aflorá-lo de futuras possibilidades.

2. PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

A inclusão, objeto deste estudo, consiste em entender se a empresa permite um espaço social, agregando oportunidades e crescimento ou apenas cumprindo as leis trabalhistas. A partir destas colocações, estabelece-se a questão central deste estudo: Como ocorre o processo de inclusão no mercado de trabalho de pessoas portadoras da Síndrome de Down?

Para tanto o objeto deste estudo, consiste em descrever como ocorre o processo de inclusão no mercado de trabalho de pessoas portadoras da Síndrome de Down. De forma mais específica buscou-se: (i) Evidenciar o perfil dos profissionais portadores de Síndrome de Down; (ii) Apontar como é realizado o

trabalho dos portadores da Síndrome de Down nas organizações; (iii) Apontar os benefícios que o trabalho traz para os portadores da Síndrome de Down; e, (iv) Verificar como ocorrem os relacionamentos entre os portadores da Síndrome de Down, as organizações e os colegas de trabalho.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

Este tópico abordará sobre três aspectos. Inicialmente trata sobre a inclusão social no Brasil, passando para o mercado de trabalho e concluindo sobre a inclusão social no mercado de trabalho.

3.1 Inclusão Social no Brasil

Segundo Sasaki (1997) conceitua-se a inclusão social como um processo onde a sociedade adapta-se a incluir em seus sistemas sociais gerais, pessoas portadoras de necessidades especiais. Concomitantemente prepara-se essas pessoas para assumir suas tarefas na sociedade, constituindo assim um processo bilateral, onde ambos buscam decidir sobre soluções, equacionar problemas e efetivar a equiparação de oportunidades (HAHN, 2012).

A prática da inclusão social desperta na sociedade para convicções até então considerados atípicas, tais como: a aceitação das diferenças individuais, o enriquecer de cada pessoa, a convivência dentro da diversidade humana (MAIA, 2008). Para entendermos a abordagem desse tema, se faz necessário trabalharmos o conceito de cidadania, que segundo Marshall (apud BEHRING, 2000, p. 26-27), comporta:

As liberdades individuais, expressas pelos direitos civis- direito de ir e vir, de imprensa, de fé, de propriedade, institucionalizados pelos tribunais de justiça; os direitos políticos de votar e ser votado, diga-se, participar do poder político por meio do parlamento e do governo; e os direitos sociais, caracterizados como o acesso a um mínimo de bem-estar econômico e de segurança, com vistas a levar a vida de um ser civilizado.

Desde 21 de Setembro de 1982, considera-se o dia nacional de luta das pessoas deficientes, trazendo a representação do nascimento das reivindicações e participação plena em igualdade de condições, oficializada através da Lei Federal nº 11.133/2005, do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência-CONADE e de todo o movimento nacional de pessoas com deficiência. (SASSAKI,1997; TANAKA, 2005)

Segundo o IBGE (2003) 14,5% em torno 24,5 milhões de pessoas tem algum tipo de deficiência. Os direitos estão garantidos na Constituição Federal de 1988, sendo o Brasil uma das legislações mais avançadas sobre os direitos das pessoas portadoras de deficiências (COSTA, 2012).

Atualmente, nota-se um interesse maior com o tema integração, não apenas no contexto do trabalho ou por leis, mas de forma integral. Contenda sobre conceitos de inserção, práticas inclusivas e de integração social, e a necessidade de uma sociedade justa é o assunto principal das áreas que se propõem a estudar a temática das pessoas com necessidades especiais (MAIA, 2008; GAIGER, 2004), como é o caso deste trabalho.

3.2 O Mercado de Trabalho

De acordo com Hoffmann (1980) no Brasil do século XIX, com o início da expansão cafeeira havia o problema de mão de obra nas lavouras. Um dos fatores que mais implicou para que isso acontecesse, foi o fim do tráfico de negros africanos (ANDRADE, FERNANDES, CARLI, 2015).

Dessa forma, o mercado de trabalho brasileiro se formou com base em três elementos. O primeiro, originado do processo de transição do trabalho escravo para o trabalho livre, com o ex-escravo, conhecido também como pós-abolicionista de 1888, que foi incorporado ao mercado de trabalho (GEBARA, 1986).

O segundo foi o imigrante, principalmente o europeu, sendo a principal fonte de mão de obra para a cafeicultura no Oeste Novo Paulista, onde expandiu nas décadas do século XIX (BEIGUELMAN, 1977 apud MOMM, 2004).

E por fim o terceiro elemento, nomeado por Kowarick (1987) como “elemento nacional livre”, que eram indivíduos que no período colonial e da escravidão pós-independência, contribuíram para a força de trabalho, eles sendo, homens brancos, mestiços, negros libertos e “fugidos”.

Dando um salto entre as décadas, Pochmann (1997) afirma que constituído por Vargas, o Estatuto do Trabalho, garantia aos trabalhadores direitos sociais fundamentais e a redução das desigualdades sociais. Foi neste período que foi instituído o 13º salário, além da criação do dia do trabalhador. “Estava iniciada a era da regulamentação das relações capital-trabalho, onde o Estado inseria-se tanto no âmbito econômico quanto no social.” (MOMM, 2004, p. 24)

Os reflexos da Era Vargas, são até hoje das regulamentações trabalhistas no país, porém, com a mudança da cultura da sociedade, houve a necessidade de alterações e complementações na legislação (MAGANO, 1991).

Outra percepção a respeito do mercado de trabalho que deve ser evidenciada é a discriminação que ocorre, com relação aos gêneros e também para com portadores de necessidade especiais De acordo com o Artigo 113, inciso 1 da Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei”. Entretanto, assim como no caso das mulheres que, desde o século XVII, quando o movimento feminista começou a adquirir características de ação política, a mulher vem tentando realmente colocar em prática essa lei. (PROBST, 2003, p. 2).

Assim, de fato, esta incorporação, iniciou-se na I e II Guerras Mundiais, quando os homens foram para as batalhas e as mulheres encarregaram-se de cuidar dos negócios da família e as posições dos homens no mercado de trabalho. (PROBST, 2003). Apesar da realidade da mulher ter melhorado significativamente, ainda hoje, muitos estudos demonstram que o mercado discrimina as mulheres.

Com relação à realidade dos deficientes e o mercado de trabalho, o senso realizado em 2000, pelo IBGE constatou que 14,50% da população possuem algum tipo de deficiência (IBGE, 2000). Porém, por meio dos relatórios fornecidos pela Delegacia Regional do Trabalho é possível constatar que as contratações de pessoas com deficiência realizadas pelas empresas não preenchem o número mínimo de vagas definidas pela legislação vigente, a Lei de Cotas. (CAFRUNI, 2009).

No mundo contemporâneo o indivíduo como as organizações e a sociedade adquirem novos caminhos e formas para aprimorar os ambientes empresariais, ampliando o alcance das capacidades humanas, vem sendo trabalhados. Porém essas realidades devem ser cada vez mais abrangidas, para que haja uma real inclusão das diferenças no mercado de trabalho.

3.3 A Inclusão no Mercado de Trabalho

No Brasil segundo Sasaki (1997) a inclusão vem sendo desempenhada em pequena escala por algumas organizações. Teve início com pequenas adaptações especificamente nos postos e instrumentais de trabalho, com apoio de empregadores que reconheciam a necessidade de a sociedade abrir espaços para pessoas deficientes com qualificação para o trabalho (NASCIMENTO, MIRANDA, 2008).

A busca pela inserção não deve ser vista como uma atitude imposta, que exige a criação de vagas específicas aos profissionais, mas como uma atitude inclusiva adaptando-se as vagas a esses profissionais (CALADO, 2010). Existe ainda a preocupação com o comportamento laborativo das pessoas com deficiência, com o cumprimento das tarefas, respeito aos horários e postura condizente com a atividade profissional. Um profissional portador de deficiência recrutado de forma adequada e para a função correta pode ter facilidade de adaptação e possibilidades de progredir e alcançar o sucesso profissional. Para a empresa, um profissional com deficiência que esteja qualificado e alcance os resultados esperados é incentivo a novas contratações. (CALADO, 2010).

Segundo Amaral (1992) tradicionalmente, os tipos de engajamentos com o trabalho (ou dito de outra forma os tipos de atuação profissional) das pessoas portadoras de deficiência têm sido dispostos numa sequência diretamente relacionada aos níveis de integração, assim como apresentam o quadro 3.

Quadro 1 - Ambiente Inclusivo.

| | |
|-------------------------------|---|
| Trabalho Plenamente Integrado | Nenhuma alteração no ambiente |
| Trabalho Integrado | Alguma alteração no ambiente |
| Trabalho Semi-Integrado | Mesmo local, mas em diferente força de trabalho, alteração significativa. |
| Oficina Abrigada | Todos São deficientes, exceto equipe e pessoal de apoio. |

Fonte: Amaral (1992).

Uma alternativa para as empresas promoverem a inclusão de Pessoas com Deficiência está na parceria com ações comunitárias através de grupos de treinamento específicos que contribuam para a mudança de comportamento incentivando a participação, eliminação das barreiras sociais e do preconceito (NOHARA, 2009). Essas parcerias podem ser firmadas com instituições especializadas que propiciam condições de desenvolvimento de habilidades e atitudes necessárias ao ambiente corporativo, além da capacitação profissional e encaminhamento de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho (SANTOS, 2008).

Deve-se pensar também na articulação entre as empresas e o governo assegurando à pessoa com deficiência condições de desenvolvimento, acesso à educação, saúde, oportunidades de formação, capacitação ao trabalho e a participação social, favorecendo a locomoção, acessibilidade e oferecendo recursos que minimizem ou neutralizem a deficiência (SANTOS, 2008).

No sentido interno nas organizações Sasaki, (1997) acredita que existem inúmeras ações que as empresas podem realizar a fim de facilitar a inclusão do portador de deficiência. Porém o autor aponta as principais como as expostas no quadro 4.

Quadro 2 - Alterações do Ambiente Corporativo.

| | |
|----------------|---|
| Adaptações | Locais de trabalho Aparelhos, maquinas ferramentas e equipamentos Procedimentos e fluxos de trabalho |
| Adoções | Flexibilidade no horário de trabalho Programas de emprego apoiado (treinador de trabalho e outros apoios). Esquema paralelo de trabalho domiciliar competitivo (extensão da empresa). Esquemas de prevenção de acidentes e moléstias ocupacionais. |
| Revisão | Políticas de contratação de pessoal. Descrições de cargos e das análises ocupacionais. Programas de integração de empregos novos. Programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos. Filosofia da empresa. |
| Capacitação | Entrevistadores de pessoal |
| Criação | Empregos a partir de cargos já ocupados. |
| Realização | Seminários internos de sensibilização das chefias. |
| Cumprimento | Recomendações internacionais e da legislação nacional pertinentes ao trabalho. |
| Informatização | Da empresa. |
| Participação | Empresas em conselhos municipais e estaduais pertinentes ao portador de deficiência Empresa no sistema de colocação em empregos competitivos. |
| Aquisição | Facilitação na aquisição, de produtos da tecnologia assistida que facilitem o desempenho profissional de empregados com deficiências severas. |

Fonte: Sasaki (1997)

A deficiência apresentada pelo indivíduo pode representar apenas alguma limitação para determinadas atividades, sem implicar em incapacidade laborativa exigindo boa vontade, disposição e adequação ao sistema social do que ambientes especiais de adaptação e reabilitação (VILELA, 2006).

4. PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

Este estudo tem como abordagem ser qualitativo, já que tenta descrever e analisar o comportamento humano em seus grupos (HUDELSON, 1994), permitindo conhecer detalhes sobre a forma como os atores veem sua atuação no ambiente (BASSO, 2014). Ou seja, a partir do relato dos profissionais portadores de síndrome de Down e dos responsáveis pelos setores de RH das organizações em que eles atuam, busca-se descrever como esses sujeitos se veem e são vistos em suas atividades nas organizações e também no mercado de trabalho. Nesta pesquisa, evidencia-se a ideia de observar os sujeitos em seu *habitat* (GODOY, 1995), que são as organizações em que atuam.

Considera-se também este estudo como descritivo, pois “a ênfase maior é colocada na profundidade e não na precisão, o que leva o pesquisador a preferir a

utilização de depoimentos e entrevistas com níveis diversos de estruturação”. (GIL, 2002, p. 42)

Para encontrar os sujeitos da pesquisa, inicialmente buscou-se informações a respeito de portadores de síndrome de Down inseridos no mercado de trabalho em uma organização sem fins lucrativos da cidade de Londrina que atende os deficientes auxiliando-os no ingresso no mercado de trabalho. O que torna a seleção dos casos a partir da acessibilidade (EISENHARDT, 1989), os sujeitos sugeridos para a pesquisa foram os entrevistados.

Posteriormente foram coletadas informações junto ao setor de recursos humanos de três empresas, responsáveis pela seleção das pessoas com síndrome de Down. Obtiveram-se dados de como ocorreu a possibilidade de inclusão e o entendimento de como órgãos podem atuar para melhorar o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Também foram sujeitos da pesquisa três pessoas portadoras da síndrome de Down que estão dentro do mercado de trabalho.

Utilizou-se para coleta de dados a entrevista estruturada, já que é o instrumento que permite descobrir quais fatores podem influenciar as opiniões, determinação de sentimentos, compreender a conduta de alguém por meio de seus sentimentos e anseios, condutas atuais ou do passado e o porquê. (RAMPAZZO, 2005)

Como esta pesquisa teve dois públicos diferentes, adaptou-se do trabalho de Santos (2011) dois roteiros de entrevista diferentes. O primeiro tinha a intenção de coletar os dados referentes aos deficientes que foi composto por 16 questões que tratavam principalmente da relação profissional na organização atual e do mercado de trabalho em geral. O outro roteiro de entrevista foi destinado ao setor de Recursos Humanos das organizações nas quais estes entrevistados atuam nos dias atuais.

As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas, literalmente. Os dados da transcrição serviram de base para a análise dos dados, cuja técnica escolhida foi a análise temática, um método conhecido para identificar e analisar os padrões (temas) de informações que são revelados pelos dados coletados (BRAUN, CLARKE, 2006).

5. ANÁLISE DOS DADOS

No intuito de facilitar o encontro de profissionais com Síndrome de Down atuantes no mercado de trabalho, esta pesquisa buscou indicações e informações em uma Instituição da cidade de Londrina que auxilia os portadores dessa deficiência a se enquadrarem para a entrada no mercado de trabalho. Essa instituição oferece cursos de profissionalização, cursos educacionais, acompanhamento psicológico e fonoaudiologia, além de desenvolver um cadastro com empresas parceiras na contratação de profissionais com Síndrome de Down.

Posteriormente a pesquisa realizou entrevista estruturada com 3 portadores de síndrome de Down que estão inseridos no mercado de trabalho e também foi adaptado outro roteiro de pesquisa para entrevistar os responsáveis pelo RH ou gerentes das empresas das quais esses profissionais atuam.

Dessa forma esse capítulo se subdivide em apresentar as temáticas mais relevantes para este estudo, inicia-se com as informações coletadas com os profissionais com Síndrome de Down que estão organizadas em apresentação do perfil dos profissionais, sua relação com a empresa e sua relação com o mercado

de trabalho. Posteriormente apresenta-se a visão das organizações e a inclusão dos profissionais com Síndrome de Down.

5.1 Os Profissionais com Síndrome de Down

Os três entrevistados desta pesquisa, não frequentam mais a Instituição da qual buscou-se informações inicialmente, porém ambos ingressaram ao mercado de trabalho posteriormente à participação dos cursos ofertados por ela.

O entrevistado A é homem e tem 47 anos, visto que não houve desenvolvimento da fala, ele tem o acompanhamento de uma tutora, que foi quem respondeu a entrevista. Frequentou a Instituição por seis meses, sendo este seu único contato de aprendizado, porém seu emprego como guarda volumes em um supermercado não foi conseguido por intermédio da Instituição.

O entrevistado B é homem, tem 32 anos e teve como acompanhante durante a entrevista sua mãe, que em alguns momentos auxiliou o respondente. Estudou até a quarta série com uma professora particular, além de ter frequentado a Instituição por 1 ano. Atualmente é garçom em uma lanchonete, cujos gerentes conheceu por meio da Instituição.

Por fim a entrevistada C é uma mulher, tem 29 anos e foi acompanhada de sua mãe durante esta entrevista. Estudou até a segunda série também por meio de professora particular e participou da Instituição por 1 ano e meio, local que facilitou seu ingresso como organizadora de sessões em uma loja de departamentos.

5.1.1 A Relação Profissional com a Organização

A primeira questão com relação a essa temática buscava a informação de como os profissionais conseguiram seu emprego. O entrevistado A relatou que “Seu irmão mais velho é dono de um supermercado e permitiu que ele trabalhasse no local.” Já os entrevistados B e C conseguiram sua colocação no mercado de trabalho por meio da Instituição da qual frequentaram.

Para Martins (1999) a educação tem como um dos princípios básicos a integração. A Política Nacional de Educação Especial vigente (BRASIL/MEC, 1994, p. 18) “a define como um processo dinâmico de participação das pessoas num contexto relacional, legitimando a sua integração nos grupos sociais”.

De acordo com Carvalho (2008) a escolaridade das pessoas com deficiência é menor que a média nacional, sendo que um terço da população com deficiência tem, no máximo, dois anos de estudo. A educação para os profissionais deficientes foi um diferencial para que os mesmos conseguissem suas colocações atuais, já que sem uma formação preliminar as organizações não os teria contratado.

Os três entrevistados relataram que não são registrados em carteira, e existe apenas um contrato formal com as organizações. Apesar das barreiras à sua empregabilidade, com a educação e a profissionalização precárias, estima-se que um milhão de pessoas com deficiência em geral, exerçam alguma atividade remunerada, e que apenas 200 mil, ou seja, 2,2% do total, estão empregados com registro em carteira de trabalho (IBGE apud SARNO, 2007).

Dando sequência com a entrevista questionou-se o quanto os deficientes gostam do trabalho e o por que. A tutora do entrevistado do A relatou que “Sim, porque foi importante para ele ver mais pessoas, ter uma rotina, entender o que é responsabilidade, compreender que as pessoas não tinham medo dele, se sentir útil.” E por fim ela completou que “o medico dele informou que poderia diminuir o remédio de ansiedade.”

O entrevistado B respondeu o quanto gosta de seu trabalho “Sim, eu adoro o que eu faço, dou risada o dia todo, gosto que as pessoas conversem comigo e algumas vezes indico lanches, sabia que um dos lanches foi eu que inventei, é muito bom. Gosto também das pessoas que trabalham comigo, eles se preocupam comigo e quando estou chateado posso desabafar com eles.” A entrevistada C relatou que “eu gosto, gosto de organizar a minha sessão, quando fica bonito a minha responsável me elogia, gosto de comprar roupas com o meu dinheiro.”

Neste sentido Tomasini (1996) acrescenta que todo homem é um trabalhador, um potencial, cujo trabalho é a fonte de objetivação do ser humano e a partir dele os homens transformam o mundo e se transformam enquanto sujeitos sociais. O trabalho define a condição humana e situa a pessoa no complexo conjunto das representações, relações sociais e na sociedade como um todo. Assim o trabalho para os deficientes não é apenas uma atividade remunerada mas uma forma de inclusão na sociedade e de mudança e aceitação pessoal.

A próxima questão tratou de possíveis problemas de adaptação e se os mesmos tiveram dificuldades. Os entrevistados A e B responderam que não tiveram, já a entrevistada C relatou que “as vezes não entendo o que o cliente pergunta, aí eu chamo ajuda. As vezes me perguntam algo de outra sessão aí eu tenho que pedir ajuda também.”

Com relação ao tempo em que os profissionais trabalham nas organizações a jornada do entrevistado A, é de 20 horas semanais, ou seja, 4 horas por dia. Já os entrevistados B e C trabalham 6 horas por dia. Vilela (2006) apresenta que a deficiência para o indivíduo representa apenas alguma limitação para determinadas atividades, sem implicar em incapacidade laborativa exigindo mais boa vontade, disposição e adequação ao sistema social do que recursos especiais de adaptação e reabilitação. Porém, vale salientar que negar as limitações impostas por uma deficiência também pode ser discriminatório e um agravante para a introdução do deficiente no mercado de trabalho.

Por fim questionou-se a existência de alguma forma de discriminação dentro da empresa, de que forma isso ocorre e como eles se sentiam com isso. A tutora do responsável A relatou que ele foi muito bem recebido por todos inclusive os clientes, “A família é muito mais preconceituosa, não fazem muita questão de conversar com ele, acreditam que se ele se alimenta bem e dorme é o suficiente.” Já o entrevistado B nos contou que “Não, porque eu não sou o único a ter deficiência na lanchonete, temos um amigo lá que tem autismo e ele faz uns lanches muito bom. Percebo que os clientes às vezes pensam que eu não anotei o pedido certo.” A entrevistada C nos relatou que quando começou a trabalhar na loja escutou pessoas dizendo que ela não sabia trabalhar.

Santos (2008) acredita que quando uma pessoa com características diferentes daquelas que se espera encontrar em determinado ambiente é apresentada ou é vista fazendo parte dele, essa pessoa em um primeiro momento é considerada estranha. Mas de acordo com o próprio autor nós temos direito de ser iguais quando a diferença nos inferioriza e direito de ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza.

5.1.2 A Relação do Profissional com o Mercado de Trabalho

Na relação do profissional com o mercado de trabalho, questionou-se aos entrevistados como eles observam o comportamento das empresas para admitir pessoas com deficiência. A tutora do entrevistado A relatou a necessidade de se conhecer mais a respeito desses profissionais:

Eles (empresa) não acreditam que a pessoa portadora da síndrome de Down possa aprender, porém eles compreendem perfeitamente o que você está passando para eles. É necessário maior compreensão com as suas limitações, como por exemplo, ele tem problemas para se comunicar, mas o restante ele pratica muito bem.

O entrevistado B também citou que as empresas não acreditam na capacidade deles e completou que “eu sou muito comunicativo e trago vários amigos até aqui e eles compram lanches, isso é bom. Pensam que vivemos isolados de tudo e eu sou feliz de ter uma família que não permite isso.” A mãe da entrevistada C que respondeu nesse momento.

[...] existe o preconceito porque ninguém estudou o que é a síndrome de Down, acham que eles não entendem nada ou que vão atrapalhar. A nossa menina pensa como uma criança, mas ela já é adulta e precisa entender o que é responsabilidade.

A contratação é uma prática ampla que vai desde a definição e caracterização das necessidades organizacionais até o estabelecimento da relação de trabalho em si, o processo de captação é constituído de quatro etapas inter-relacionadas: planejamento, recrutamento, seleção e admissão (SARNO, 2007). A consolidação do planejamento estratégico da organização representa o início do processo de captação, uma vez que define o quadro de pessoal (CARVALHO, 2004). Essa etapa define e caracteriza a necessidade da organização em médio e longo prazo, sendo base para definir nas próximas etapas quem procurar, onde e que tipo de relação estabelecer (SARNO, 2007).

O próximo tópico discutido aborda sobre o entendimento deles de como as pessoas com deficiência pode atuar mais para que melhore o seu ingresso no mercado de trabalho. A responsável do entrevistado A exaltou a questão da necessidade de educação:

Ele teve a oportunidade de participar de uma instituição especializada na síndrome dele, porém participou pouco tempo. Mas o que acreditamos é que deva ser forçado um pouco mais o aprendizado nesses ambientes, para haver a possibilidade de diminuir as limitações.

Nesse momento a mãe do entrevistado B respondeu apontando a vontade que seu filho tem de levar uma vida normal:

[...] desde criança percebemos que o nosso filho tinha muita vontade e iniciativa de fazer as coisas, quando criança colocamos ele na natação, porque normalmente quem tem a síndrome tem problemas de respiração, é essencial que eles estudem e o que foi legal é que ele se interessou em fazer teatro a uns dois anos atrás, porque uma amiga dele chamou, ele ficou menos inibido e começou a ser uma pessoa mais crítica, após isso, ele conheceu uma menina muito especial que também tem deficiência intelectual e faz teatro com a mesma turma que ele e hoje eles são namorados, ele descobriu uma nova forma de amor e responsabilidade e eu sou muito feliz de ver a forma como o meu filho consegue levar a sua vida.

A entrevistada C relatou que “tem que demonstrar interesse e procurar um trabalho que as pessoas queiram que você trabalhe lá. Tem que estudar, desenvolver, não ter vergonha.”

Conforme análise de Angélico (2004) as habilidades sociais se aprendem com o tempo e que os desempenhos variam em função do estágio de desenvolvimento do indivíduo, é necessário estímulos para obter resultado de contingências ambientais às quais ele é exposto.

Questionou-se o que representa para o portador estar no mercado de trabalho. Nesse momento o entrevistado A se emocionou. Sua tutora deu uma pausa e logo após relatou que “após a morte da mãe dele, foi muito difícil se sentir feliz e somente com o trabalho e o tempo ele conseguiu se sentir bem novamente. Para ele representa ser feliz de uma maneira diferente.” O entrevistado B disse “eu me sinto importante no trabalho e em casa, eu e minha mãe saímos para trabalhar de manhã juntos, eu pago uma conta lá de casa, pago o teatro, compro o presente da minha namorada.” A entrevistada C foi objetiva ao dizer que dessa forma ela consegue expressar uma rotina em seu dia-a-dia “representa acordar cedo e ir organizar as coisas, aprendo muito no trabalho, gosto de organizar.”

A realização, a possibilidade de transferir uma ideia do plano imaginário para a realidade, transmite liberdade, coragem, que independente dos limites da pessoa, propicia produções e vivências surpreendentes, juntamente o respeito com o seu desenvolvimento, eleva sua autoestima incentivando-o a movimentar-se para participar de eventos que possam elevar seu conhecimento. (SAAD, 2003).

Para finalizar deu-se abertura para que eles pudessem fazer o acréscimo de alguma informação. A tutora do entrevistado A agradeceu o interesse da pesquisa e pela escolha do participante A, além de relatar que “ele ficou ansioso com a entrevista, colocou a camisa mais bonita do guarda roupa e se sentiu importante.” Novamente a mãe do entrevistado B exaltou a necessidade de dedicação que essas pessoas merecem e o quanto elas pode ser ativas dentro do mercado:

[...] sei que a realidade de muitos não é como a da nossa família, eu sou grata a Deus por ter uma situação financeira confortável e posso incluir o meu filho em aulas que ajudam desenvolver ele e a ser uma pessoa melhor. As pessoas portadoras da síndrome de Down são muito carinhosas e só precisam de estímulos.

Esta pesquisa também envolveu nas entrevistas as empresas que contratam esses profissionais. No próximo tópico abordaremos essa outra visão com relação ao trabalho do deficiente intelectual.

5. 2 As Organizações e a inclusão de seus Profissionais Deficientes Mentais

No roteiro de entrevista para os gestores de recursos humanos tratou o processo de seleção dos deficientes nas empresas. O gestor A relatou que não houve o processo, por ser um familiar. As empresas B e C preocupam-se em fazer a descrição do cargo antes de poder ofertar a vaga, para então fazerem uma análise se terão a possibilidade de disponibilizá-la para uma pessoa portadora de deficiência mental.

Um dos motivos que dificulta a seleção para cargos é citada por Saad (2003) os estudos existentes sobre a síndrome de Down são insuficientes para esclarecer e guiar atitudes educacionais e desenvolvimento dos mesmos, levando assim a formação de problemáticas como, preconceitos construídos devido à precariedade de informações sobre as potencialidades do indivíduo, dificultando assim a integração na sociedade.

A Lei 8.213/1991 (Lei de Benefícios da Previdência Social) diz que empresas com mais de 100 funcionários devem abrir, no mínimo, 2% de vagas a deficientes, este percentual aumenta de acordo com o tamanho do quadro de funcionários, de até 5% em empresas com mais de mil colaboradores contratados (VIANNA, 2012). Porém de acordo com Fonseca (2006) no Brasil o Ministério Público do Trabalho revela que poucas empresas cumprem a cota espontaneamente. Existem casos de portadores de deficiência que são contratados, porém sem realizar nenhuma atividade no interior da empresa, outras de uma forma irresponsável ignoram a legislação.

Num segundo momento tratou-se da relação dos funcionários com os colaboradores portadores de deficiência. O gestor da empresa A contou que a relação é ótima e acrescentou que “assim como nós gestores precisamos entender e nos atualizar, os nossos colaboradores também precisam entender sobre a inclusão.” Já a empresa B relatou de uma forma pessoal que “na lanchonete é somente alegria, eles precisam de muito mais atenção, então tratamos como filhos.” A empresa C relatou que todos são atenciosos com a entrevistada C e que estão disponíveis para qualquer dúvida que ela possa vir a ter.

Complementando Meletti (2003) relata que a integração pode se tornar um olhar com admiração, oferecendo oportunidades iguais para todos, independentes de suas diferenças, pois a pessoa que possui diferença significativa estará integrada, exercendo seus papéis e vivendo seus direitos na qualidade de cidadão.

Questionou-se se a área de recurso humano da empresa percebeu se houve alguma discriminação dentro da empresa para com as pessoas com deficiência. A empresa A respondeu que não e que “após ele vir trabalhar conosco o guarda volume é alegria, ele aborda as pessoas da forma como ele consegue se expressar e isso vem dando certo.” A empresa B relatou que isso não ocorreu pois já há histórico de outros deficientes “não, nossa empresa tem como perfil a inclusão, todos somos iguais perante a Deus, todos temos limitações e cada um com o seu grau de dificuldade, é necessário estímulos e oportunidades.” Já a empresa C relatou de forma direta que não e que dentro do quadro de colaboradores escolhidos, cada um tem o seu espaço. Acrescentou também que eles oferecem plano de carreira e o interesse é dos colaboradores em geral de se desenvolverem.

Para Almeida (2007) os gestores alegam alguns motivos para manterem resistência a oferecer vagas para portadores de deficiência intelectual, optando por dar oportunidades a pessoas com outras deficiências, devido alguns mitos existentes como, portadores da síndrome de Down não se relacionam bem, cometem excessivamente erros e não serem profissionais competitivos.

Sobre como as instituições podem atuar para melhorar o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a empresa A informou de forma sincera que “fiz porque precisava ajudar meu irmão de alguma forma a se incluir e acredito nisso, não devemos olhar somente para o nosso umbigo, é necessário permitir a oportunidade dos demais que se sentem excluídos pela sociedade.”

A empresa B apresentou que eles realizam uma análise e descrição do cargo e que seria interessante as instituições interessadas em ajudar as empresas na seleção dos funcionários, utilizarem também de uma descrição da deficiência, do desenvolvimento do possível colaborador na instituição, apresentar os perfis para as empresas, valorizando o que há de bom em cada um deles.

Já a empresa C relatou que o ingresso a inclusão deve partir primeiramente da família, em acreditar que realmente eles podem, não os tratar como se fossem vítimas da vida. Acrescentou que

[...] dos portadores que nós conseguimos desenvolver, todos tiveram sucesso, evolução, porém quando é necessária a contratação, nossa dificuldade é a realidade da falta de alfabetização da grande maioria e isso determina várias decisões e funções.

Outro ponto relevante que refere-se à formação dos professores para a inclusão. A transformação na educação que exige profissionais preparados para essa nova prática, de modo que estejam prontos para atender também às necessidades do ensino inclusivo, com isso a formação continuada tem um papel fundamental na prática profissional (DA SILVA, 2009).

Por fim disponibilizou-se um momento para que a empresa acrescentasse mais alguma informação se fosse de seu interesse. A empresa B disse que muitas empresas somente contratam pessoas que perderam membros, para poder cumprir a lei e esquecem que existem outros tipos de deficiência que permite a pessoa desenvolver seu trabalho com êxito, complementou que

[...] nós temos como foco a inclusão de pessoas com deficiência intelectual, temos um funcionário com autismo e ele desenvolve muito bem seu serviço, trabalha na cozinha, pois não desenvolveu boa comunicação e para não correr o risco de ter crises repentinas com a mudança na sua rotina. Já o nosso colaborador entrevistado B portador da síndrome de Down se expressa muito bem, por esse motivo foi contratado como garçom e não nos arrependemos da nossa escolha, ele é excelente funcionário.

A empresa C acrescentou de forma positiva que após a entrevista, houve a reflexão de colocar em pauta a possibilidade de cursos a serem ofertar aos colaboradores portadores de deficiência e finalizou que “se não surge iniciativa da família, que esse estímulo então venha de nós, interessados e família também.”

Este trabalho concorda com Santos (2008) ao afirmar que deficiência é, portanto, uma diversidade humana e se torna injustiça quando a estrutura básica da sociedade não consegue tratá-la com adaptação da regra existente à situação ou igualdade, imponto barreiras morais e físicas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente pode-se considerar que vive-se na era da inclusão, onde a integração das entidades de ensino ao portador de deficiência começa a induzir para uma nova visão de inserção. Dessa forma, promove-se e apresenta aos gestores oportunidades de valorizar os portadores de deficiência intelectual, podendo assim visualizar as possibilidades de ingresso do portador de síndrome de Down, não apenas por regras trabalhistas, mas também acreditando no valor e potencial dos mesmos.

Referente ao primeiro objetivo específico de evidenciar o perfil dos profissionais portadores de Síndrome de Down, percebe-se que os entrevistados possuem baixa escolaridade, porém todos frequentaram uma instituição de ensino própria que auxiliou-os a adentrar no mercado de trabalho. De alguma forma eles necessitam do auxílio de suas famílias, porém isso não impede que os mesmos trabalhem e tenham uma vida normal.

Com relação ao objetivo específico de apontar como é realizado o trabalho dos portadores da Síndrome de Down nas organizações, percebe-se que ao visualizar a entrevista com os recursos humanos de cada empresa, verificou que uma delas preocupa-se apenas com a inserção do portador na sociedade. A segunda

empresa organiza o seu espaço para que haja a inclusão dos portadores de deficiência intelectual. Na terceira empresa percebe-se que o principal motivo foi contratar pelo direito garantido por lei de cotas, mas existe também a preocupação de que o colaborador atinja o esperado pela organização. Para as três empresas não foram necessárias adaptações físicas, somente na carga horária de trabalho.

Já o objetivo específico três busca apontar os benefícios que o trabalho traz para os portadores da Síndrome de Down. Verificou-se nas entrevistas a dedicação de como os portadores falam de seus trabalhos, o quanto é relevante para a vida de cada um, poder contribuir e se envolver com as demais pessoas. Acredita-se que o ponto de maior percepção deste presente estudo seja a satisfação dos portadores da síndrome de Down em estarem envolvidos com a sociedade e poderem contribuir de alguma forma para suas famílias e empresas. Nota-se a diminuição de medicamentos e o interesse em poder se profissionalizar mais.

Conclui-se que a falta de informação referente à síndrome de Down e sua inclusão é genérica, que abrange desde as famílias até os gestores, porém, referente a este estudo, observou-se a valorização dos portadores nas organizações, referente aos relacionamentos com colegas de trabalho, organização e clientes.

Percebe-se as várias problemáticas para a inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho, observa-se que advém de ambos os lados: empresas e propriamente do deficiente. As empresas necessitam de mais informações para recebê-los, interesse de desenvolver os potenciais dos mesmos e estratégias nos processos de gestão de pessoas. Porém o agravante situa-se também para os indivíduos portadores da síndrome de Down que apresentam baixa escolaridade, diminuindo a possibilidade para ocupação de vagas disponíveis.

Este estudo contribui para que as famílias dos portadores possam vê-los de forma valorizada, não os tratando como vítimas da vida, após apresentada algumas conclusões sobre sua formação escolar, possibilitando possíveis reflexões para uma melhoria. Projetando enriquecimento também para a posição de gestores na contratação de portadores com síndrome de Down que necessitam de poucas adaptações, mais atenção e informação sobre suas habilidades e necessidades.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M.S.R.; **Empregabilidade da pessoa com síndrome de Down**. Instituto Inclusão Brasil, 2007.
- AMARAL, L.A.; Mercado de Trabalho e Deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**. São Paulo: Reintegra/USP,1992, p 132.
- ANDRADE, B., FERNANDES, B. D., & de CARLI, C. O fim do escravismo e o escravismo sem fim—colonialidade, direito e emancipação social no Brasil. **Revista Direito e Práxis**, 6(10), 551-597, 2015.
- ANGÉLICO, A.P.; DEL-PRETTE, A.; **Estudo descritivo do repertório de habilidades sociais de adolescentes com Síndrome de Dow**. Programa de Pós Graduação em Educação Especial: Universidade Federal de São Carlos. Acessado em, v.30, n. 12, p. 2010, 2004.
- BASSO, F.G. Os processos interacionais no desenvolvimento sustentável na ONG MAE. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade Estadual de Londrina, Programa de Pós-Graduaçãoem Administração, 98f., 2014
- BEHRING, E.R; **Principais Abordagens Teóricas de Política Social da Cidadania**. Política Social-Módulo 3. Programa de Capacitação Continuada para Assistentes Sociais. Brasília: CFESS/ABEPSS/CEAD-UNB,2000.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

Braun, V., Clarke, V. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative research in psychology**, 3(2), 77-101, 2006.

CAFRUNI, L.F.S.; BIER, L.O.O; TEIXEIRA, O.P.B. **A Inclusão Social das Pessoas com Deficiência Através do Trabalho**. X Salão de Iniciação Científica – PUCRS, 2009.

CALADO, J.C.; JUNIOR, S.S.B.; RAMOS, A.L.; **A integração, socialização e os fatores que interferem no processo de contratação de pessoas com deficiência**. XIII SemeAD, São Paulo, SP, 2010.

CARVALHO, A.M.; **O impacto da tecnologia no mercado de trabalho e as mudanças no ambiente de produção**. Revista Evidência, v. 6, n. 6, 2012.

COSTA, F.P. A Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho. **Revista Âmbito Jurídico**. Nº103, ano XV, Agosto, 2012.

EISENHARDT, K. M. Building theories from case study research. **Academy of Management Review**, v. 14, n. 4, p. 532-550, 1989.

GAIGER, L. I. **Sentidos e Experiências da Economia Solidária no Brasil**. Porto Alegre: UFRGS, 2004.

GEBARA, A.; **O mercado de trabalho livre no Brasil (1871-1888)**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

GIL, Antonio Carlos: **“Como elaborar projetos de pesquisa”** 5ª edição. São Paulo, 2002.

GODOY, A.S.; Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de administração de empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

HAHN, C. T. Inclusão: a outra face de uma atitude indispensável. **Revista Géfyra**, 1(2), 2012.

HOFFMANN, H.; **Desemprego e subemprego no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Ática, 1980.

HUDELSON, P.M. **Qualitative research for health programs**. Division of Mental Health – WHO, Geneva, 1994.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2000

IBGE, através do site de HOICIS. Disponível em: <<http://www.dr.sandro.org/datas-comemorativas/21-setembro-dia-nacional-luta-pessoas-deficiencia/#sthash.J0nIs7b9.dpuf>> Acesso em 8 jun 2014.

KOWARICK, L.; **Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1987. 222 p.

MAGANO, O.B.; **Manual de direito do trabalho**. Parte geral, 4ª ed. São Paulo: LTR, 1991.

MAIA, T.F.M.; **Pessoas com Necessidades Especiais na Sociedade e no Mercado de Trabalho – Perspectiva Inclusiva**. Universidade Federal do Ceará. Faculdade de Educação Programa de Pós-Graduação – Mestrado. Fortaleza, 2008.

MARTINS, L.A.R.; **Integração escolar do portador da Síndrome de Down: um estudo sobre a percepção dos educadores**. Revista Brasileira de Educação Especial, v. 5, n. 1, p. 73-85, 1999.

MELETTI, S.M.F.L.; In: MARQUEZINE, M. C. INCLUSÃO. Londrina: Eduel, 2003. p.01-08.

MOMM, L.; 2004. **Mercado de Trabalho: oferta e demanda de oportunidades via internet, uma nova tendência**. Estudo de caso no Banco Nacional de Empregos – BNE. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção. Florianópolis. Brasil.

NASCIMENTO, E. D. S., & MIRANDA, T. G. O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência. **Revista entreideias: educação, cultura e sociedade**, 12(12), 2008.

NOHARA, J.J. et al. **A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências**. CARVALHO-FREITAS, MN; MARQUES; AL (Org.). Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico, v. 2, p. 71-88, 2009.

POCHMANN, M.; **O trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Contexto, 1997.

PROBST, E.R.; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, 2003.

RAMPAZZO, L.; **Metodologia científica**. Edições Loyola, 2005.

SAAD, S.N.; **Preparando o caminho da inclusão: dissolvendo mitos e preconceitos em relação à pessoa com Síndrome de Down**. Rev. Bras. Ed. Esp, v. 9, n. 1, p. 57-78, 2003.

SANTOS, F.E.L.; **Avaliação da política de emprego para pessoa com deficiência no Município de Maracanaú-CE**. 2011.

SANTOS, M.A.; Qualidade, Diversidade e Acessibilidade do Conhecimento Científico. **Paidéia**. Ribeirão Preto, v.18, n.40, p. 217-220, ND. 2008.

SANTOS, W.R.; **Pessoas com Deficiência: nossa maior minoria**. Physis Revista de Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, 18 [3]: 501-519, 2008.

SARNO, C.R.; **“Captação de pessoas com deficiência intelectual: um estudo comparado.”** (2007).

SASSAKI, R.K.; **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: Editora WVA, 1997, p 41.

SILVA, L.M.; **Educação Inclusiva e Formação de Professores**. 2009.

TANAKA, E.D.O.; MANZINI, E.J. **O que os Empregadores Pensam sobre o Trabalho da Pessoa com deficiência?** Rev. Bras. Ed. Esp., Marília, Mai. – Ago. 2005, v.11, n.2, p.273-294.

TOMASINI, M.E.A.; **Trabalho e deficiência mental: uma questão a ser repensada**. Revista Brasileira de Educação Especial. Piracicaba, v. 3, n. 4, 1996.

VIANNA, L.M.B.P.; TARDELLI, P. G. A. S.; ALMEIDA, L. I. R.; **Inclusão e mercado de trabalho: Uma análise das dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência em ingressar no mercado de trabalho da Grande Vitória (ES)**. **Destarte**, v. 2, n. 2, 2012.

VILELA, M.A.S.; **O Deficiente Mental nos Artigos da Revista Educação (1927 – 1946)**. Revista Científica PUCSP. São Paulo, p. 2997-3007, ND. 2006.