

Inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho

Priscilla Vieira Leite

Graduada em psicologia, pós-graduada em gestão estratégica de pessoas pela Universidade Fumec. Discente de pós-graduação – Universidade Fumec – Belo Horizonte, MG.

E-mail: pvieiraleite@yahoo.com.br

Cacilda Nacur Lorentz

Graduada em psicologia, pós-graduada em gestão estratégica de pessoas, mestre em administração, doutoranda em administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professora de graduação e pós-graduação. Universidade Fumec – Belo Horizonte, MG.

E-mail: cacilda.lorentz@gmail.com

Resumo

Historicamente as pessoas com deficiência foram segregadas e excluídas do mercado de trabalho. A inserção das pessoas com deficiências no contexto de trabalho é recente e alcança gradativo destaque no contexto brasileiro após a criação da Lei de nº 8213/1991. Todavia, os tipos de deficiências são diversos, assim como as consequências que essas acarretam para o indivíduo. Na perspectiva organizacional, a inclusão de pessoas com deficiência no contexto laboral apresenta algumas dificuldades, e percebe-se o agravamento da percepção de dificuldade quando se trata de pessoas com deficiência intelectual, como é o caso da Síndrome de Down (SD), cujos portadores não raramente são considerados incapazes para o trabalho e preteridos nos processos de contratação. Este estudo teve como objetivo conhecer o processo de inclusão de pessoas com Síndrome de Down (SD) no mercado de trabalho, identificar as atividades laborais nas quais atuam e os aspectos que facilitam ou dificultam o processo de inclusão. Utilizou-se da abordagem qualitativa, de natureza exploratória e do tipo estudo de caso. Dentre as conclusões da pesquisa, destaca-se que é possível realizar um processo de inclusão de pessoas com SD, com resultados satisfatórios em termos de adaptação e desempenho.

Palavras-chave

Síndrome de Down. Inclusão. Mercado de trabalho.

Inclusion of people with Down Syndrome in the job market

Abstract

The objective of this study is to know how the process of inclusion of Down Syndrome (DS) people is carried out in the market of job and identify the activities they can do and the aspects in favor or against the inclusion. A qualitative approach is based on the exploratory nature of study case. In the past, disabled people were segregated and excluded from any job in the work market. The insertion of disabled people into the job market is recent in Brazil but is improving after the Government Law number 8213/1991. There are different types of disablement and, therefore, the individual is also affected in a different way. From the organization point of view, the inclusion of disabled people into the labor context presents some difficulties owing to the types of disablement, either physical or intellectual, as for instance Down Syndrome people, who are considered as unable for the job at the moment of signing a contract. The conclusion is that individuals with Down Syndrome can be included in the work market, performing satisfactorily their jobs.

Keywords

Down Syndrome. Inclusion. Job market.

INTRODUÇÃO

Historicamente as pessoas com deficiências foram segregadas e mantidas à margem do mercado de trabalho. Hoje, evidencia-se a relevância desse tema, pois a inclusão de pessoas com deficiência, na sociedade em geral, e, principalmente, no mercado de trabalho, é um fato recente que alcançou gradativo destaque no contexto brasileiro após a criação da Lei de Cotas de nº 8.213/1991. Ao estabelecer a

obrigatoriedade para as empresas no cumprimento da porcentagem ou cota determinada de pessoas com deficiência em relação ao total de empregados, percebem-se paradoxos, polêmicas e distintas abordagens de análise.

Segundo Carvalho (2010), a inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho vem obtendo maior importância devido a movimentos governamentais e da sociedade civil. Considerando a redação do Decreto 914, de 06/09/1993 em seu 3º artigo, do artigo 5º, § 2º, da Lei 8.112/90 e do art. 93, da Lei 8.213/91, “Considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que geram incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

Observa-se que as nomenclaturas utilizadas para designar o tema mostram-se variadas, sendo algumas consideradas mais e outras menos estigmatizantes. Neste sentido, nota-se uma tendência evolutiva na utilização dessas. Segundo Lorentz (2006), as mudanças que procedem no emprego das nomenclaturas têm respaldo no âmbito jurídico nacional e internacional (Organização Internacional do Trabalho – OIT, etc.), tais como: pessoas com necessidades especiais, portadores de deficiência, notadamente a semântica “incapaz” e outras.

Segundo Lorentz (2006), a terminologia “pessoa portadora de deficiência”, ainda encontrada e antes considerada correta, segundo a Convenção Internacional de nº 159, da OIT, de 1983, foi ratificada pelo Brasil através do Dec. Legislativo nº 51, de 28/08/89, no qual consta: “entende-se por “pessoa deficiente” todo indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fique substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida”.

Neste artigo, adotou-se a expressão Pessoas com Deficiências (PcDs), por ser uma terminologia

utilizada tanto na legislação como em diversos artigos científicos de publicações mais recentes. Além disso, a palavra “portar” remete pejorativamente a associações com doenças (tais como portar vírus, etc.), além de referir-se a uma situação provisória, ao passo que a situação de deficiência é, via de regra, permeada por caráter de permanência.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho apresenta dificuldades e especificidades que requerem aprofundamento em termos de pesquisas e estudos. Todavia não é possível agrupar as pessoas deficientes em um único grupo caracterizado por particularidades específicas. As deficiências são diversas, assim como suas graduações e as respectivas consequências para o indivíduo. Em uma classificação ampla e atual, podem-se distinguir diferentes grupos de deficiências, sejam essas com impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial. A “Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência”, aprovada pela ONU, em 6/dez./2006, pela Resolução nº. A/61/611, e aprovada pelo Brasil, por meio do Dec. Legislativo nº. 186, de 9/7/2008 e, posteriormente, pelo Dec. Presidencial nº. 6494, de 25/08/2009, conceituou as pessoas com deficiência (substituindo a expressão antiga “pessoas portadoras de deficiência”). A referida convenção em seu art.1º estabelece que: “pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas”.

A deficiência com impedimento de natureza física pode ser classificada pela alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se na forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia ou outras. As deficiências com impedimento de natureza sensorial referem-se às deficiências auditivas e visuais. Já a deficiência com impedimento de natureza intelectual é caracterizada pelo funcionamento intelectual significativamente inferior à média, manifestado antes de 18 anos e limitações associadas a duas ou

mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, trabalho, dentre outras.

A Síndrome de Down (SD) caracteriza-se como deficiência com impedimento de natureza intelectual (OLIVEIRA, 2008).

Se o processo de inclusão de pessoas com deficiências é algo relativamente novo no contexto de trabalho brasileiro e requer estudos, é importante salientar que nesse universo a inclusão de pessoas com deficiências de natureza intelectual apresenta agravamentos que tendem a ser preteridos nas organizações. Para Araújo e Schmidt (2006), a ideia de inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho é recente e ainda não é bem aceita pelas organizações, ante as barreiras existentes e as poucas oportunidades de trabalho a essas pessoas destinadas. “Talvez por depender de iniciativas próprias de escolarização as PNEs preferencialmente contratadas pelas empresas são aquelas com deficiência auditiva, física ou visual” (ARAÚJO, SCHMIDT, 2006, p. 251). Da mesma forma, Suzano *et al* (2010) destacam que a produção científica referente à inserção das pessoas com deficiências no mercado de trabalho aborda preferencialmente questões que envolvem pessoas com deficiência de natureza física e sensorial (auditiva e visual), o que denota carência de estudos sobre a inserção de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho.

É importante destacar que, no escopo deste artigo, a preocupação com inclusão dos deficientes intelectuais permanecerá restrita às pessoas com SD. De acordo com o Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), 23,9 % da população brasileira declararam possuir algum tipo de deficiência, sendo que, dentre esses, 2.617.025 pessoas afirmaram ter deficiência intelectual. Segundo a Organização do Movimento Down (2012),

não existe ainda no país uma estatística específica sobre o número de brasileiros com síndrome de Down. Uma estimativa pode ser levantada com base

na relação de 1 para cada 700 nascimentos, levando-se em conta toda a população brasileira. Ou seja, segundo esta conta, cerca de 270 mil pessoas no Brasil teriam síndrome de Down.

Evidencia-se, assim, a preocupação e a necessidade futura de incluí-los no mercado de trabalho. Diante disso, surgem questionamentos tais como: De que maneira podem ser proporcionadas oportunidades de trabalho para essas pessoas? Como ocorre o processo de inserção de pessoas com SD no contexto de trabalho? Como essas pessoas desenvolvem suas atividades profissionais? Quais as dificuldades nesse processo? Existem facilitadores na inclusão de pessoas com SD?

Assim, este artigo tem como objetivo geral conhecer o processo de inserção de pessoas com SD no mercado de trabalho a partir da lei de cotas que foi constituída em nosso país. Tem como objetivos específicos identificar pelo menos uma organização que optou pela inclusão de pessoas com Síndrome de Down; identificar os tipos de trabalho oportunizados para pessoas com SD; analisar como são realizadas a inclusão e a integração de pessoas com SD nas organizações; e analisar, na perspectiva das organizações, aspectos facilitadores e dificultadores na contratação e integração de pessoas com SD.

Após a introdução, discorre-se na sequência sobre a Síndrome de Down e o processo de desenvolvimento do indivíduo, visando esclarecer especificidades desse tipo de deficiência de natureza intelectual. O terceiro tópico tem como foco as relações familiares, ou seja, busca-se compreender o modelo nuclear, monoparentais, das pessoas com SD. O quarto tópico trata da inserção das PcDs (que inclui as pessoas com SD) no mercado de trabalho, abordando aspectos referentes à importância do trabalho, à legislação e às dificuldades e particularidades que envolvem a inserção dessas pessoas nas organizações. No quinto tópico, é apresentada a metodologia de pesquisa utilizada neste artigo, que consiste em um estudo de caso cujo método foi o da abordagem qualitativa. A última seção traz as considerações finais e as contribuições desta pesquisa para a sociedade.

COMPREENDENDO A SÍNDROME DE DOWN (SD)

A Síndrome de Down (SD) é uma categoria genética caracterizada pela presença de um cromossomo a mais nas células da pessoa, e, por isso, é também chamada de Trissomia do Cromossomo 21. Metade dos cromossomos de cada indivíduo é derivada do pai e a outra metade, da mãe. As células germinativas (espermas e óvulos) têm somente metade do número de cromossomos encontrado normalmente em outras células do corpo (PUESCHEL, 2003).

Na manifestação da SD além da Trissomia (mais comum), podemos encontrar outras possíveis etiologias: Mosaicismo e Translocação. Em aproximadamente 92% dos portadores da SD observa-se um cromossomo 21 extra em todas as células, resultando num cariótipo constituído por 47 cromossomos, devido à trissomia do 21 (PUESCHEL, 2003, p52).

De acordo com o IBGE (2000), a Síndrome de Down (SD) é um acidente genético sobre o qual não se tem controle. Qualquer mulher pode ter um filho com a síndrome, não importa a raça, credo religioso, nacionalidade ou classe social. Segundo estatísticas, o risco de uma mulher ter uma criança em trissomia 21 (o outro nome da SD) aumenta com a idade. Se a mãe tiver 30 anos, o risco é de 1 em 1.000; se tiver 40, o risco é de 9 em 1.000. Geralmente, a frequência da SD é de 1 para cada 650 a 1.000 recém-nascidos vivos, e cerca de 85% dos casos ocorrem em mães com menos de 35 anos de idade. Pais que têm uma criança com síndrome correm risco de ter outra criança, em gravidez futura, também com a síndrome.

Complementando, Voivodic e Storer (2002) ressaltam que a SD está presente nos quadros das deficiências intelectuais e que os atrasos motores podem ser minimizados quando devidamente estimulados desde cedo. Além de uma estimulação adequada, é preciso deixar a criança desenvolver-se de maneira espontânea, criativa e afetiva. Segundo Puschel (2003), as crianças com SD possuem algumas características físicas específicas, que

podem ser observadas pelo médico para fazer o diagnóstico clínico. Nem sempre a criança com SD apresenta todas as características típicas da síndrome, as quais podem ocorrer com graduações ou intensidades diferentes. Um diagnóstico, logo após o nascimento, mostra-se importante para estimulação e acompanhamento do desenvolvimento da criança. Em geral, as características típicas da síndrome são:

Inclinação das fendas palpebrais; pequenas dobras de pele no canto interno dos olhos; língua aumentada e proeminente; achatamento da parte de trás da cabeça; ponte nasal achatada; orelhas menores; boca pequena; tônus muscular diminuído; ligamentos soltos; mãos e pés pequenos; pele na nuca em excesso; palma da mão com uma linha cruzada (linha simiesca); distância entre dedo do pé aumentado. Frequentemente estas crianças apresentam mal-formações em órgãos desde seu nascimento: As principais são as do coração, atingindo 30% dos portadores de síndrome de Down; mal-formações do trato gastrointestinal, como estenose ou atresia do duodeno, imperfuração anal, e doença de Hirschsprung; perda auditiva condutiva; problemas de visão; alguns tipos de leucemia têm maior incidência crianças com síndrome de Down; pessoas com síndrome de Down desenvolvem as características neuropatológicas da doença de Alzheimer em uma idade muito mais precoce. (PUESCHEL, 2003 p 58).

De acordo com Santana (2007), há alguns aspectos da sequência de desenvolvimento da criança com SD que merecem ser comentados. Em primeiro lugar, está o aspecto de que a sequência é a mesma para todas as crianças, apenas a velocidade de progressão varia. Por isso, faz-se indispensável refletir e analisar com precisão por que a atividade lúdica tornou-se o fenômeno mais eloquente da unidade do ser humano e elemento indispensável ao desenvolvimento da criança.

A demora em adquirir determinadas habilidades pode prejudicar as expectativas que a família e a sociedade têm da pessoa com SD. Durante muito tempo, pessoas com SD foram privadas de experiências fundamentais para o seu desenvolvimento porque

não se acreditava que eram capazes. Todavia, atualmente já é comprovado que crianças e jovens com SD podem alcançar estágios mais avançados de raciocínio e de desenvolvimento do que o inicialmente esperado (SANTANA, 2007). Outras atividades comuns na infância também beneficiam o desenvolvimento psicomotor e global: pular corda, jogar amarelinha, jogos de imitação, brincadeiras de roda, subir em árvores, caminhadas longas, uso de brinquedos de parque, como balanço, escorregador e gangorra.

Ainda segundo a autora, posteriormente a criança deve ter acesso às práticas esportivas, iniciando-se no esporte por meio da exploração e manuseio dos materiais, e participando depois de jogos em grupo com orientação adequada. O trabalho psicomotor deve enfatizar aspectos como equilíbrio, coordenação de movimentos, estruturação do esquema corporal, orientação espacial, ritmo, sensibilidade, hábitos posturais e exercícios respiratórios.

Dessa forma, o desenvolvimento da pessoa com SD depende de programas e da estimulação a que ela é submetida. Conforme ressalta Santana (2007), uma estimulação precoce, ou seja, aproximadamente 15 dias após o nascimento, é fundamental para propiciar melhor desenvolvimento motor e intelectual. Destaca-se ainda, que as pessoas com SD podem executar tarefas rotineiras sem dificuldade, mas a limitação cognitiva dificulta o raciocínio abstrato, o que torna mais difícil o exercício de tarefas que envolvam associação, discriminação, assim como as que envolvam matemática. Deve-se, portanto, ter uma visão real das necessidades e dificuldades da criança, e o que se pode fazer é ajudá-la através de uma estimulação sensível e coerente com as suas condições (SANTANA, 2007).

Logo, estímulos adequados, na infância e adolescência, são fundamentais para viabilizar condições da pessoa com SD vivenciar melhor sua fase adulta. A família tem papel imprescindível e faz-se necessário compreender as relações que se desenvolvem no respectivo contexto familiar.

RELAÇÕES FAMILIARES

Para Casarin (2003), desde as primeiras semanas de vida, o ser humano apresenta uma tendência a manter ligações afetivas. Essa tendência se mantém por toda a vida e mostra necessidades diferentes durante o ciclo evolutivo. É a partir de uma ligação afetiva estável, de apego seguro, que uma pessoa constrói sua autonomia.

O homem não se caracteriza por seu corpo, nem por determinadas propriedades físicas, mas por sua maneira de existir diferente dos outros entes. Desse lugar, onde está localizada a família, poderemos inferir que a essência é a sua existência, diferente de outros grupos humanos. A família se vivencia a si mesma como algo único, integrada por projetos, expectativas, frustrações, dificuldades, reflexões e alegrias (DELGADO, 2003, p. 98).

Quando surge a família, casal, pai ou mãe/ substituto e filho (a), cada membro que a constitui está buscando tornar possível sua existência. A cada novo integrante, surge uma nova etapa de vida pessoal e, ao mesmo tempo, dá-se início a um novo sistema de relações naquele contexto familiar. De acordo com Delgado (2003), os membros participam com seus modos de ser e de viver, que foram aprendidos e desenvolvidos em sua família, seja esta de origem biológica, adotiva, substituta ou de grupos extensos, que a pessoa reconhece como sua. Essa história de vida familiar torna-se possível porque seus integrantes compartilham um mundo onde podem perceber membros trocando experiências e vivências do cotidiano familiar.

O nascimento de uma criança no núcleo familiar quase sempre desperta expectativas, e alguns sonhos ainda não realizados pelos membros dessa família tendem a ser projetados para esse bebê, por vezes antes mesmo do seu nascimento. Segundo Dessen (2002), o nascimento do bebê com SD consiste em um golpe narcísico para seus familiares, pois não corresponde às expectativas prévias dos pais e pode gerar reações diversas em torno da criança, como o sentimento de culpa, perda, isolamento, depressão, entre outras.

Para Melero, citado por Voivodic e Storer (2002), no caso das crianças com SD, as primeiras experiências podem ficar comprometidas pelo impacto que a notícia de ter um filho com essa síndrome produz na família. Esse estranhamento pode dificultar que a mãe tenha relações de acordo com sua sensibilidade natural, impedindo que as primeiras experiências ocorram satisfatoriamente.

Segundo Dessen (2002), o desenvolvimento das crianças com deficiência intelectual não depende apenas do grau em que são afetadas intelectualmente, pois uma visão sistêmica considera vários fatores que afetam seu progresso, dentre os quais se destaca o ambiente familiar. É a família que reconhece a dependência da criança e que deve se adaptar às suas necessidades, além de oferecer oportunidade para o bebê progredir no sentido da integração, do acúmulo de experiências, enfim, de seu desenvolvimento.

Sabe-se que o seio da família é o *locus* em que ocorrem as primeiras e mais importantes relações interpessoais vivenciadas pela criança. Contudo, o movimento em prol do bem-estar da criança com deficiência deve acontecer sem sacrificar os demais membros que constituem a família. Dessen e Lewis (1998) compreendem a família como a primeira instituição na qual o indivíduo é inserido no contexto de socialização. A prática de criação e educação advindas dos pais influenciará no desenvolvimento individual do filho e, conseqüentemente, no seu comportamento em grupo. Dentro desse contexto, Casarin (2003) acredita ser necessário um processo de adaptação maior por parte dos pais, pois a criança com SD apresenta atraso em seu desenvolvimento e limitações em suas aquisições.

Alguns ambientes familiares oferecem, mais que outros, oportunidades para um desenvolvimento harmônico das habilidades comunicativas e linguísticas. Nesse sentido, algumas crianças são expostas a experiências comunicativas muito pobres e limitadas. Os ambientes familiares superprotetores e patológicos podem influenciar no processo de desenvolvimento, conforme citado anteriormente (COLL *et al.*, 2004).

A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Para Moreira *et al.* (2011), complexo e polêmico, o tema diversidade encontra-se em destaque no campo da gestão, e várias empresas divulgam ações ressaltando a importância do incentivo de tal prática. Todavia, é preciso analisar a congruência entre os discursos e as práticas existentes. Diversidade “engloba as chamadas “minorias” não em termos numéricos, mas em termos do exercício do poder. Compõem as minorias os negros, pessoas com deficiência, mulheres, indígenas e outros” (MOREIRA *et al.*, 2011, p.2). Segundo Thomas Jr. (1996), diversidade inclui compreender as diferenças e também as semelhanças simultaneamente. Para esse autor, diversidade refere-se à mistura coletiva de pessoas ou indivíduos, que podem ser categorizados por múltiplas dimensões.

Observa-se a existência de variadas abordagens sobre diversidade e ausência de consenso conceitual, portanto, esse é um conceito oriundo de uma construção social ainda em processo (NKOMO, COX JR., 1998; HANASHIRO, 2008). Ainda nesse sentido, destaca-se a visão pós-estruturalista de Silva (2011), que compreende a interdependência dos conceitos de identidade e diferença e ressalta que um projeto inclusivo deve fundamentar-se na reflexão sobre as relações de poder que envolvem os processos de diferenciação e diversidade:

[...] a diferença (vem) do múltiplo e não do diverso. Tal como ocorre na aritmética, o múltiplo é sempre um processo, uma operação, uma ação. A diversidade é estática, é um estado, é estéril. A multiplicidade é ativa, é fluxo, é produtiva. A multiplicidade é uma máquina de produzir diferenças – diferenças que são irredutíveis à identidade. A diversidade limita-se ao existente. A multiplicidade estende, multiplica, prolifera, dissemina. A diversidade é um dado – da natureza ou da cultura. A multiplicidade é um movimento. A diversidade reafirma o idêntico. A multiplicidade estimula a diferença que se recusa a se fundir com o idêntico (SILVA, 2011, pp100-101).

Considerando-se o contexto organizacional, observa-se que o trabalho ocupa um dos papéis centrais na vida de quem o realiza (TOLEDO, BLASCOVI-ASSIS, 2007; ALMEIDA *et al* 2010). Seja por ser um meio de sobrevivência, de realização profissional e pessoal e até mesmo devido ao tempo da vida que a ele é dedicado, o trabalho é considerado um dos principais instrumentos por meio do qual o homem dialoga com o seu meio social. Como a inserção das pessoas com deficiências (PcDs) é uma prática relativamente recente nas organizações, compreender a dinâmica de suas identidades pode contribuir para aperfeiçoar o processo de inclusão desses indivíduos nas organizações (MOREIRA *et al* 2011). Ainda segundo essas autoras, dentre os 24,5 milhões de brasileiros que possuem algum tipo de deficiência, 7,8 milhões deles estão empregados, muitos em empregos com baixa remuneração e que exigem pouca qualificação.

De acordo com Lima e Tavares (2011), as razões que apontam para a necessidade de explorar o sentido do trabalho das pessoas com deficiência são justificadas pelos efeitos que o trabalho provoca na vida dessas pessoas, uma vez que elas saem da condição de isolamento social e da dependência de outros para criar os próprios vínculos em outros espaços com outras pessoas e desempenhando outras atividades.

A legislação brasileira confere uma proteção especial às pessoas com deficiência, pois oferece garantias constitucionais em diversas leis, destacando-se, dentre essas, a lei de cotas que reserva vagas em concursos públicos, benefícios de estágio aos alunos de educação especial e etc., de forma a viabilizar acesso ao mercado de trabalho. A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, relatando que as empresas têm o compromisso legal e social de incluir pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários, na proporção direta do número de funcionários existentes, e no artigo 93 fixa para as empresas do setor privado que tenham mais de 100 empregados obedecer ao preenchimento de uma cota de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por

cento) de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, sob pena de multa.

Ainda conforme a legislação, a mesma lei, no artigo 93, inciso I, estabelece que para dispensar um trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado, no contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, o empregador deverá antes contratar um substituto em condição semelhante. Por meio da Portaria 4.677/98, o Ministério da Previdência Social define no artigo 1, parágrafo 1º, trabalhador reabilitado, e no parágrafo 2º, deficiente habilitado. A Lei do Estágio nº 8.859, de 23 de março de 1994, modifica a Lei nº 6.494/77 e estende aos alunos de educação especial com deficiência os benefícios do estágio, permitindo sua contratação pelas empresas como estagiários. Essa lei possibilita ao estudante o estágio profissionalizante relacionado à sua área de formação e a contratação é efetuada por meio de empresas públicas e privadas e instituições de ensino.

Para Araujo e Schmidt (2006), o fato de a legislação admitir “preferência” para as PcDs na ocupação de vagas nos serviços públicos e privados (conforme reserva de percentual) tem como eixo o princípio norteador assegurar a igualdade de oportunidade de acesso ao mercado de trabalho a essas pessoas. Todavia, essa preferência não significa ou implica procedimentos assistencialistas das empresas às PcDs. Pelo contrário, para cumprir a lógica da produtividade na qual as organizações estão inseridas, a inserção de PcDs nas organizações requer qualificação e aptidão física para ocupar as vagas a elas destinadas.

Nota-se que as questões relativas à baixa escolaridade e baixa qualificação das PcDs mostram-se como um dos fatores que dificultam o acesso ao mercado de trabalho (TANAKA; MANZINI, 2005; ARAUJO, SCHMIDT, 2006; SUZANO *et al.*, 2010). Sem desconsiderar a relevância e a complexidade que esse problema envolve, fato é que, com frequência, tal fator é utilizado como justificativa para o

descumprimento da lei. Todavia, é preciso ressaltar que além do déficit de escolaridade e qualificação, outras questões corroboram nesse sentido.

Ainda falta qualificação profissional e preparo social para que a pessoa com deficiência possa ocupar um cargo cujo perfil seja compatível com as suas habilidades e com as reais necessidades da empresa. Além disso, a sua reduzida participação no mercado de trabalho acabou também sendo reforçada pelas inúmeras barreiras de ordem social, arquitetônica e funcional, comprometendo o seu direito fundamental de ir e vir. Por outro lado, a falta de informação sobre a deficiência acabou restringindo a oportunidade de ocupação de funções que fossem efetivamente adequadas às suas reais dificuldades e possibilidades (TANAKA, MANZINI, 2005, p. 292).

Além das dificuldades já citadas, observa-se que não raro uma forte barreira à inserção e inclusão das PcDs no mercado de trabalho ocorre em virtude da existência de preconceitos e discriminações (BATISTA, 2004; TOLEDO; BLASCOVI-ASSIS, 2007; SIQUEIRA, PRELOURENTZOU, 2008; MOREIRA *et al.*, 2009). Nessa linha de raciocínio, para Viana *et al.*, (2008), as pessoas ainda reagem de modo preconceituoso no ambiente de trabalho em relação às pessoas com deficiências, sejam estas de natureza física, sensorial ou intelectual. Para os autores, o preconceito é concebido a partir das práticas organizacionais e das concepções que justificam. O preconceito é uma forma de representação que se desenvolve no interior dos grupos dominantes, manifestando-se por atitudes negativas e depreciativas.

De acordo com o Instituto Ethos (2000), a inclusão social é a palavra-chave a nortear todo o sistema de proteção institucional da pessoa com deficiência no Brasil. No caso da SD, implica a ideia de que há um débito social secular a ser resgatado com essas pessoas. Também cabe ressaltar que ainda prevalece a existência de obstáculos físicos e culturais, compartilhados pela sociedade, que excluem essa minoria do acesso a direitos fundamentais básicos. É preciso, portanto, promover uma mudança na mentalidade de toda a sociedade e empreender

esforços, tanto públicos como privados, para a realização da inclusão social.

De acordo com Carvalho (2010), a inclusão é uma atitude, uma convicção e não ações isoladas ou combinadas. Assim, inclusão significa aceitação, consideração e estima por pessoas que pertencem a grupos distintos. A atitude de inclusão relaciona-se, portanto, à consciência e valores do indivíduo e da sociedade em geral. Segundo Sasaki *apud* Carvalho (2010), o trajeto percorrido e ainda a percorrer para se chegar a um processo de efetiva inclusão é longo e composto de quatro distintas fases: a exclusão, na qual os PcDs sofrem algum tipo de tratamento com desleixo e descuido; a segregação, quando passam a ser atendidos em grandes instituições, mas ainda permanecem separados do convívio social; a integração, caracterizada pelo encaminhamento de pessoas com menor grau de deficiência às escolas comuns e ficam ali até conseguir acompanhar as aulas; e a inclusão propriamente dita, que corresponde à entrada dessas pessoas no mercado de trabalho. É nessa fase que se observa o surgimento da empresa inclusiva, que assegura condições para o desempenho profissional das PcDs.

Incluir pessoas com deficiência no quadro de funcionários pode trazer uma série de vantagens às empresas, tanto do ponto de vista funcional quanto em relação à imagem da empresa perante a sociedade (INSTITUTO ETHOS, 2000). Segundo Batista (2004), a partir da década de 80, surgem no nosso país as denominadas práticas de responsabilidade social, ou empresas socialmente responsáveis. Nesse escopo, a diversidade (e inclusão das PcDs) passa a fazer parte das políticas empresariais. Todavia, essa autora alerta para as distintas facetas da responsabilidade social corporativa. Essas facetas podem representar apenas estratégia de marketing que, ao projetar no mercado uma imagem empresarial idealizada, agrega valor ao seu produto e conquista parcela de consumidores que valorizam tais ações. Entretanto, podem representar real possibilidade de inclusão: “Todos querem e necessitam ser reconhecidos

pelo outros, ser amados e valorizados, e a prática de responsabilidade social pode abrir caminhos para esta realização” (BATISTA 2004, p. 108). Essa autora destaca ainda que o fato de a empresa ter uma preocupação real com questões sociais não significa que ela deixe de se preocupar com questões relativas à competitividade, pois disso depende sua sobrevivência. Ser uma empresa socialmente responsável requer equilíbrio entre ética e competitividade.

Para Almeida *et al.*, (2010), se bem estimulada, a pessoa com SD tem a capacidade de realizar inúmeros tipos de trabalho. Em relato da Associação dos Acidentados de Trabalho do Estado de Goiás, quando comparadas às pessoas sem deficiências, as PcDs têm menor índice de afastamento por doenças, valorizam a oportunidade de estarem empregadas e, além disso, algumas ainda consideram seus trabalhos mais desafiadores e interessantes.

Também Batista (2004, p. 161), ao analisar empresas responsáveis socialmente, destaca que essa prática, além de propiciar melhor imagem corporativa, favorece a redução do *turnover* e maior satisfação no trabalho. Ressalta ainda “as vantagens com relação ao desempenho e produtividade das pessoas com deficiência, que, muitas vezes, superam as expectativas do início do contrato”.

Observa-se que o desempenho e a satisfação no trabalho relacionam-se ao clima e ambiência e também às condições ofertadas. As ações de adequação das condições e práticas de trabalho são elementos cuja presença ou ausência modificam a relação de forças entre pessoas com e sem deficiência nas organizações. Devem contemplar tanto modificações no espaço concreto de trabalho quanto implementações de práticas específicas que visam dar condições de igualdade no trabalho às pessoas com deficiência (ALMEIDA *et al.*, 2010). Além das adaptações do ambiente físico e instrumentos de trabalho, a empresa deve promover ações de sensibilização de funcionários e gestores de forma que estes recebam informações que facilitem o processo de inclusão. Destaca-se também a

necessidade de adequações nas políticas e práticas de recursos humanos para a promoção da inclusão.

De acordo com o IBGE (2000), o deficiente com impedimento de natureza intelectual (aqui incluídas as pessoas com SD), deverá ter as mesmas oportunidades para obter seu emprego, porém, dentro de sua singularidade, deverão ser respeitadas suas necessidades por meio dos níveis de apoio necessários para sua efetiva inserção no mercado de trabalho e redes de apoio necessárias para promover sua autonomia.

A inclusão profissional da pessoa com SD não é apenas um direito constitucional, ela promove a continuidade e concretiza os resultados da estimulação da fase infanto-juvenil da pessoa com a referida síndrome, pois o progresso depende de um processo contínuo. Toledo e Blascovi-Assis (2007) ressaltam que a expectativa de vida de pessoas com SD foi ampliada, devido ao avanço da assistência médica e estímulos educacionais, e alertam para a necessidade de a sociedade possibilitar uma fase adulta estimulante e digna, conseqüentemente, um envelhecimento saudável. Nesse sentido, mostram a relevância do trabalho para essas pessoas:

Embora o trabalho seja apenas uma das possibilidades da inclusão social, o contato direto com o público torna-se de grande importância, já que conviver em sociedade, interagindo com diferentes pessoas e em diferentes meios é um passo para que a sociedade conheça e reconheça a existência dessa população e possa refletir sobre suas necessidades. (TOLEDO; BLASCOVI-ASSIS, 2007, p. 95).

Proporcionar condições de adequado convívio em sociedade se faz premente para as pessoas com SD, contudo, a importância do comportamento social no processo inclusivo não ocorre como consequência exclusiva da contratação delas. Nota-se que a inclusão, quando fundamentada apenas para cumprimento legal, ou seja, a pessoa com SD é empregada com o único intuito de adequar a empresa à legislação, não considerando nem avaliando suas potencialidades, não cumpre um papel de fato inclusivo. É preciso mais do que isso.

A inclusão requer um ambiente acolhedor e propício à execução das funções executadas pelas pessoas com SD e o seu desenvolvimento no trabalho. Além disso, demanda que tanto os gestores como demais funcionários tenham consciência das capacidades profissionais da pessoa com SD, e para tal, é preciso conhecer as especificidades dessas pessoas.

O mundo empresarial vê, na responsabilidade social, uma nova estratégia para aumentar seu lucro e potencializar seu desenvolvimento. Essa tendência decorre da maior conscientização do consumidor que procura produtos e práticas que gerem melhoria para o meio ambiente ou comunidade, valorizando aspectos éticos ligados à cidadania.

METODOLOGIA DA PESQUISA

Neste artigo, foi realizada uma pesquisa qualitativa por meio do método de estudo de caso. A abordagem qualitativa mostra-se associada à interpretação e compreensão da realidade social e é utilizada com frequência para responder aos problemas levantados nas pesquisas sociais. Segundo Vergara (2008), na abordagem qualitativa, predominam aspectos relacionados à subjetividade e voltados para a visão individual dos sujeitos envolvidos, cujos resultados não são passíveis de generalização. Para Chizzotti (2006), o estudo de caso é um método de investigação qualitativo, que aprofunda a ideia de que se pretende chegar ao “quê” e ao “quanto” pela compreensão do “como”. Este método consiste na observação detalhada de um contexto ou indivíduo e de um acontecimento específico. Os estudos de caso têm em comum a dedicação ao conhecimento e descrição dos idiossincráticos e específicos como legítimos em si mesmos.

Adotou-se, como instrumento de coleta de dados, a realização de uma entrevista semiestruturada e em profundidade com coordenadora de projetos social da empresa. Esse tipo de entrevista mostrou-se adequada a esta pesquisa, pois se trata de um recurso utilizado quando se buscam respostas do universo da experiência própria do entrevistado,

trazendo informações para além da linguagem verbal. A entrevista foi gravada, depois transcrita e, posteriormente, realizou-se análise de conteúdo.

Dados secundários foram coletados por meio de pesquisa documental para obtenção de informações complementares da organização em questão. Também foi realizada observação em um dos locais de trabalho para verificar as condições deste *in loco*.

O objeto de estudo foi uma rede de supermercados que tem em seu quadro funcional pessoas com SD. A escolha da empresa se deu em razão da acessibilidade e do conhecimento de suas práticas de responsabilidade social e sua opção pela contratação de pessoas com SD.

BREVE CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA OBJETO DA PESQUISA

Rede de supermercados de constituição familiar, situada no estado do Rio de Janeiro, com mais de seis décadas de existência. A empresa possui hoje 19 lojas e aproximadamente 5.500 funcionários, dentre eles cerca de 300 PcDs (destes 51% são pessoas com deficiência intelectual).

História da empresa

A empresa foi fundada em 1943, no Estado do Rio de Janeiro, por dois irmãos vindos de Portugal e, posteriormente, incorporada à empresa de uma terceira família aqui já instalada. Com o passar dos anos, foi crescendo e se transformando numa cadeia de lojas. Atualmente, é administrada por um *staff* profissionalizado que soma a cultura, formação e o conhecimento de novas tecnologias de jovens diretores à sólida experiência dos antigos fundadores. Hoje, essa rede de supermercados mostra-se com grande participação na comunicação e no mercado e com sua marca consolidada junto aos consumidores.

O projeto de inclusão de pessoas com deficiência iniciou-se no ano de 2002 com a contratação de dez pessoas com deficiência intelectual (sendo nove com SD e uma com déficit cognitivo). Esse projeto

nasceu do interesse pessoal de um dos fundadores, que possuía deficiência física. Sua história pessoal e a vivência de preconceitos e discriminação pela sociedade o mobilizaram para a causa das PcDs e para sua inclusão no mercado de trabalho. No ano de 2004, uma funcionária graduada em psicopedagogia assumiu a coordenação do projeto, e está há 16 anos na empresa ocupando o cargo de Coordenadora de Projetos Sociais.

A entrevista semiestruturada realizada com a Coordenadora de Projetos Sociais (aqui denominada pela sigla EPS – Entrevistada do Projeto Social) buscou esclarecer questões relativas à história da organização e aspectos referentes à contratação e inclusão de pessoas com SD. O roteiro da entrevista apresentava questionamentos que abordavam questões referentes à motivação para se contratar pessoas SD; relação com a lei de cotas; verificação de funcionários com outros tipos de deficiências; cargos e atividades exercidos pelas pessoas com SD; o processo de inclusão; facilidades e contribuições das pessoas com SD; dificuldades existentes; adaptação e desempenho; relação com os familiares das PcDs; treinamentos e processos de sensibilização; e atuação da área de RH na gestão de pessoas com SD.

Apresentação e análise dos dados

Para a preservação dos envolvidos (empresa e funcionários), os nomes citados foram alterados. Sobre o que motivou a contratação de pessoas com SD, observa-se incorporação do discurso ideológico da empresa, que difunde práticas socialmente responsáveis. “Desde o início, o interesse do projeto era com a responsabilidade social, praticando a cidadania” (EPS). A entrevistada relata ainda que, para ingressar na empresa, as pessoas com deficiência normalmente são apresentadas pelas instituições parceiras do supermercado:

Em 2002 o projeto começou aqui na empresa, como você assistiu aqui no vídeo, com 10 pessoas com deficiência intelectual e era apenas um projeto piloto. Em 2004 a empresa resolveu expandir o projeto e foi quando me convidaram. Eu era coordenadora do

setor de treinamento da empresa e me convidaram para coordenar este projeto. Então nós iniciamos fazendo um trabalho de pesquisa em toda a empresa, e buscando também fora as instituições que trabalhavam com pessoas com deficiência aí realmente começamos a desenvolver um projeto. Timidamente nós tivemos mais ou menos uns 30 iniciando em 2004. O Joãozinho é um deles e que veio de uma instituição da prefeitura. A prefeitura tinha FUNLAR, que era um órgão que preparava as pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. (EPS)

Nota-se maior propriedade para falar do projeto a partir do momento em que se vincula a ele, pois, quando questionada sobre o que motivou inicialmente as contratações, a EPS relata apenas que a ideia partiu da área de recursos humanos como experiência piloto. Durante a entrevista, ela faz referência a um funcionário com SD, que entrou no início do projeto e permanece até hoje na empresa, sobre o qual deixa transparecer sentimentos de carinho e afeto.

A entrevistada enfatiza que o projeto iniciou-se após a lei de cotas, contudo frisa que a intenção não era o cumprimento de contratações devido à imposição legal, mesmo porque, segundo sua explicação, na época, a fiscalização era tímida. Mais uma vez, reforça valorização da inclusão da diversidade na empresa.

O que nós pretendíamos mesmo, não era apenas cumprir a Lei de Cotas. Desde o início, nosso objetivo era desenvolver aqui na empresa um comprometimento com a responsabilidade social. E ainda fazer com que todos praticassem um pouco de cidadania, o que não é só dever da empresa, mas dever de cada um. Na empresa nós fizemos palestras em todas as unidades, passando desde a diretoria até o nível inferior, mais simples. Para preparar, para sensibilizar mesmo. (EPS)

A EPS ressalta que toda a empresa foi preparada para receber as pessoas com deficiência, e a sensibilização ocorreu por meio de palestras, conjugadas a eventos comemorativos. Buscou-se incentivar a participação geral dos funcionários:

Nós aproveitamos o aniversário do [nome da empresa], que foi um momento público, e cada loja organizou uma festa. Nesta festa tinham palestras, tinham apresentações de números, tinham concursos de poesias e músicas. Os funcionários fizeram faixas, frases, além de concurso de logomarca para o projeto que seria implantado na empresa. Então todas as lojas participaram com um fervor muito grande. Então, quando as pessoas com deficiência chegaram, a integração foi total, porque eles já entendiam qual era o objetivo do projeto. (EPS)

O processo de contratação mostra-se simples, sendo que, após a apresentação das pessoas com SD à empresa pelas instituições parceiras (Apaes, Funlar), elas passam por uma entrevista com a psicóloga e, posteriormente, iniciam os treinamentos em sua área de atuação. Conforme relato de EPS, “as pessoas com deficiência intelectual assumem a função de empacotador de mercadorias e, com o desenvolvimento ao longo do tempo, são promovidas para o setor de laticínio, mercearia e açougue”. A opção por colocá-las exercendo essas atividades se deu em razão de ser uma tarefa simples, repetitiva e que facilita o aprendizado e a memorização. A promoção ocorre em consequência de desempenho e aptidão para assumir outras tarefas. EPS relata ainda que, em geral, os funcionários com SD mostram-se solícitos e com prontidão para servir.

Com o aumento do número de pessoas com deficiência na empresa, a coordenação do projeto achou interessante a criação de apadrinhamento, para facilitar o acesso dessas pessoas às demais áreas, e o acompanhamento em treinamentos e do desempenho em geral. “Ministramos os treinamentos com práticas vivenciadas diariamente nas áreas de atuação e cada padrinho é o responsável por essa parceria, além de fazer a interface com os familiares” (EPS).

No início da implantação do projeto, houve um período de conscientização dos clientes, pois, em pesquisa, percebeu-se que pequena porcentagem deles relatava receio de ser atendido por funcionários com SD, o que denota falta de

informação e desconhecimento. Após intervenção e conscientização, nova pesquisa foi realizada para que a coordenação pudesse medir o grau de aceitação de satisfação dos clientes com essa iniciativa do supermercado. “Realizamos uma pesquisa e depois de alguns meses fomos surpreendidos com 100% de aceitação por parte de nossos clientes, abraçando essa causa com todos os funcionários do supermercado”, diz EPS. Notam-se aqui ações que buscam conciliar solidariedade e visão de negócio, pois, conforme abordado por Batista (2004), não se trata de ações assistencialistas e as empresas responsáveis socialmente não podem perder de vista a competitividade do mundo corporativo.

Sobre o desempenho dos funcionários com SD, destaca-se a habilidade para lidar com o público, o que vai ao encontro das afirmações de Toledo e Blascovi-Assis (2007), que destacam o quão importante é a interação com outras pessoas para o desenvolvimento e convívio social das pessoas com SD. “As pessoas com deficiência apresentam uma habilidade enorme para desenvolverem suas atividades, às vezes, eles chegam a exagerar na vontade de servir nossos clientes, são ótimos funcionários.” (EPS).

No processo de desempenho, nota-se que, tal como os demais funcionários, os PcDs também são advertidos e orientados, conforme destaca EPS: “Quando necessário, eles recebem advertência como qualquer outro profissional da loja. Queremos sempre o melhor para todos os nossos funcionários e não os tachamos por causa de suas limitações, pois acreditamos e desenvolvemos o potencial de cada um deles.” Ela ressalta ainda que as PcDs da empresa, inclusive as pessoas com SD, cumprem bem suas atividades.

Todavia, o processo de inclusão também apresenta percalços e dificuldades, seja no âmbito interno ou externo, e, dentre eles, destaca-se a existência de preconceitos e rejeições, que acontecem, inclusive, por parte de alguns clientes. Todavia a entrevistada afirma que os problemas existentes são possíveis de serem resolvidos. A única

menção sobre preconceito refere-se a um relato de situação que envolve uma cliente. Esta se irritou com um funcionário deficiente auditivo, que não lhe respondia. Foi necessária a intervenção da entrevistada, ante a atitude preconceituosa da cliente ao dizer ser necessário anunciar a condição de deficiente auditivo: “Então por que não está escrito na camisa?, ou então **bota** uma faixa na cabeça!” (EPS, grifos nossos)

Conforme visões de Dessen (1998) e Coll *et al* (2004), a empresa pesquisada também reconhece a necessidade da família como apoio e estímulo para o processo de desenvolvimento das pessoas com SD, uma vez que a confiança e o autoconhecimento partem desse processo de interação entre a família e a organização. No intuito de estimular a participação e proximidade da família, realizam-se ações que a envolvem. Nesse sentido, afirma EPS: “uma vez por ano, realizamos um seminário de confraternização, no qual as pessoas com deficiência são premiadas pelo desempenho daquele ano, depois assistem às palestras e discutem a importância da família de acompanhar esse projeto.” Todavia, há casos em que a família “abandona” a pessoa com SD por acreditar que, pelo fato de estar empregada, agora ela é responsabilidade da empresa, o que requer um trabalho de aproximação.

Segundo EPS, o setor de Recursos Humanos é presente e auxilia o projeto, desde o processo de contratação até a condução dos treinamentos e processo educacional. “Conto com a ajuda das psicólogas e de todas as pessoas da área de RH. Sei que elas amam esse projeto, assim como todos os funcionários da empresa. Somos verdadeiramente uma família que luta pela igualdade social em nosso país” (EPS).

Como parte do projeto de inclusão social, o supermercado investe na alfabetização dos seus funcionários com deficiências. Acontecem aulas três vezes por semana para os funcionários com deficiências, inclusive com entrega de certificação ao final de cada semestre. Essa ação de capacitação ajuda no desenvolvimento dos funcionários.

CONCLUSÃO

A partir do levantamento bibliográfico, observa-se que a inserção e inclusão de pessoas com SD no mercado de trabalho ainda é restrita, pois, dentro do universo das PcDs, os deficientes com impedimento de natureza intelectual e, dentre estes, as pessoas com SD, tendem a ser preteridos no momento da contratação (ARAUJO, SCHMIDT, 2006; SUZANO *et al.*, 2010). A criação da Lei de Cotas, ainda que polêmica, estimulou contratações e pesquisas nesse campo, mas se mostra insuficiente para garantir a inclusão das pessoas com SD no mercado de trabalho, pois as empresas tendem a optar por contratar pessoas com deficiências de natureza física ou sensorial, preferencialmente as consideradas deficiências “mais leves”. Além disso, a contratação em virtude da obrigatoriedade não significa inclusão de fato nem rompimento com preconceitos e segregações. As dificuldades no processo de inclusão são diversas, desde baixa escolaridade e qualificação das pessoas com deficiência para o trabalho até, e principalmente, questões de discriminações e preconceitos.

Os objetivos do presente estudo foram de analisar como é realizada a inclusão e a integração de pessoas com SD no mercado de trabalho, de identificar as atividades que desenvolvem e de verificar as facilidades e dificuldades no processo inclusivo, na perspectiva organizacional. O estudo de caso possibilitou conhecer a inclusão de pessoas com SD em uma realidade específica e, por esse ângulo, atende aos objetos explicitados. Todavia, pela sua própria característica, um estudo de caso não possibilita generalizações, as quais constituem uma das limitações desta pesquisa. Destaca-se que o acesso e a disponibilidade para a realização da entrevista limitaram-se à visão da coordenadora do projeto social. Esse fato também gera um viés, ante a defesa em prol do projeto sob sua coordenação e incorporação do discurso institucional, além da impossibilidade de comparar sua opinião com distintas pessoas da organização. Além disso, é preciso ressaltar a importância de se ouvir, no futuro (sugestões de novas pesquisas), as pessoas

com síndrome de Down, sujeitos de direitos cujos depoimentos podem esclarecer, na perspectiva deles, as dificuldades percebidas a partir da própria experiência no contexto laboral.

No contexto da pesquisa, pode-se dizer que a realidade encontrada na organização pesquisada revela-se diferente da maioria dos estudos apresentados, pois mostra de fato preocupação, interesse e ações que a enquadram como uma empresa responsável socialmente, condizente com a abordagem de Batista (2004). Suas ações de responsabilidade social focam na inserção de pessoas com SD no mercado de trabalho. Essa empresa destaca-se pelo trabalho que vem realizando desde o ano de 2002, que, além de gerar emprego para significativo número de pessoas com SD, representa inclusão social. Para tal, a empresa não somente investe nas pessoas com deficiência, como também prepara os demais funcionários para receber as PcDs de forma assertiva e respeitosa. Além disso, promove ações que visam aproximar os familiares dos funcionários com SD, o que, conforme ressaltado por Dessen (2002), mostra-se importante e necessário ao desenvolvimento das PcDs. Destaca-se, assim, entre os aspectos que facilitaram a inclusão das pessoas com SD na referida empresa, as capacitações realizadas, a receptividade, o apoio dos dirigentes e a aproximação buscada com os familiares. Nessa empresa, as pessoas com SD desenvolvem atividades simples e repetitivas, mas com o acompanhamento realizado, verifica-se a possibilidade de crescimento e a realização de outras atividades.

O resultado desta pesquisa também demonstra que, embora o trabalho possa conferir valor social e pessoal ao empregado com SD, também são necessárias providências efetivas no âmbito laboral para que ocorra a inclusão dele nesse ambiente e na sociedade. Destaca-se, neste estudo, a necessidade de programas de capacitação que ultrapassem os itens de desempenhos funcionais e incluam aspectos comportamentais que facilitem o estabelecimento de relacionamentos interpessoais saudáveis e respeitosos.

Não obstante as considerações anteriores sobre as limitações desta pesquisa, pode-se a partir dela, divulgar um trabalho bem-sucedido de uma organização responsável socialmente, com o intuito de sensibilizar a sociedade e outras organizações para a inclusão de pessoas com SD. Espera-se, assim, que novas oportunidades surjam e que pessoas com SD possam exercer uma atividade laboral, assumindo um papel ativo no contexto social que irá trazer um bem-estar não apenas para essas pessoas, mas também para seus familiares e para a sociedade em geral.

Data de submissão: xx-xx-xxxx Data de aceite: xx-xx-xxxx

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, L. A D; CARVALHO-FREITAS, M N; MARQUES, A L. Análise comparativa das percepções das pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M N; MARQUES, L A (Orgs.). *O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos diagnósticos*. Curitiba: Juruá, 2010. p. 55-70.
- ARAUJO, J P; SCHMIDT, A. A Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*. Marília, v. 12, n. 2, p. 241-254, maio-ago. 2006.
- BATISTA, C.A.M. *Inclusão: construção da diversidade*. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2004.
- CARVALHO, Karina M. Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, L. A. (Orgs.). *O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos diagnósticos*. Curitiba: Juruá, 2010. p.43-54.
- CASARIN, Sonia. Aspectos psicológicos na síndrome de Down: In: SCHWARTZMAN, José Salomão. *Síndrome de Down*. São Paulo: Memnon: Maackenzie, 2003.

- CHIZZOTTI A. *Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais*. Petrópolis: Vozes, 2006. p. 135.
- COLL, C; PALACIOS, J; MARCHESI, A. *Desenvolvimento psicológico e educação: transtornos de desenvolvimento e necessidades educativas especiais*, Porto Alegre: Artmed, 2004. v. 3
- DELGADO, J A. *Aproximação a compreensão ontológica da família baseada no pensamento de Heidegger*. 2003. 176 f. Tese (Doutorado) - Programa de pós-graduação em Enfermagem, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003. Disponível em: < <http://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/84619/189965.pdf?sequence=1>> Acesso em: 2 set 2011.
- DESSEN, M A; LEWIS, C. Como estudar a “família” e o “pai”? *Paidéia*. Ribeirão Preto; v.8, n.14-15, p. 105-121, 1998.
- DESSEN, M A. Síndrome de Down: etiologia, caracterização e impacto da família. *Interação em Psicologia*, v. 6, n. 2, p. 167-176, 2002 6.
- HANASHIRO, D. M. M. Convivendo com a diversidade cultural In: GODOT, Arilda Schmidt *et al. Gestão do fator humano: uma visão baseada nos Stakeholders*. 2. ed. São Paulo: Savaiva, 2008.
- INSTITUTO ETHOS. *Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade*. São Paulo: Instituto Ethos, 2000, p.75. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/manual_diversidade.pdf>. Acesso em: 19 de fev. 2011.
- IBGE. Pesquisas referente ao ano de 2000 e 2009. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/>>. Acesso em: 8 nov. 2011.
- _____. Pesquisas referente ao ano de 2010. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/>>. Acesso em: 17 ago. 2012.
- LIMA, Michelle Pinto; TAVARES, Nathália Vasconcelos. O Sentido do Trabalho para Pessoas com Deficiência. In: ENCONTRO DA ANPAD, 35., 2011. Rio de Janeiro.
- LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. SP: LTr, 2006.
- MOREIRA, L B; CAPPELLE, M C A; CARVALHO-FREITAS, M N. A dinâmica identitária de pessoas com deficiência: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos. In: ENCONTRO DA ANPAD, 35., 2011. Rio de Janeiro.
- MOREIRA, L.B.; ONUMA, F. M. S.; BORGES, C. L. P.; MIRANDA, A. R. A.; CAPPELLE, M. C. A. *O trabalho para os portadores de necessidades especiais: um caminhar pela diversidade através dos conceitos de poder, minoria e deficiência*. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2., 2009. Curitiba.
- NKOMO, S. M; COX JR.,T. Diversidade e identidade nas organizações In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. *Handbook de estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1998.
- OLIVEIRA, Flávio Couto e Silva. *Cartilha da inclusão. Direito da pessoa com deficiência*. Belo Horizonte: 2008.
- Organização Movimento Down. Disponível em: <<http://www.movimentodown.org.br/content/estat%C3%ADsticas>>. Acesso em 17 ago. 2012.
- PUESCHEL, Siegfried. Causas da síndrome de Down. In: PUESCHEL, Siegfried. (Org.). *Síndrome de Down: guia para pais e educadores*. Campinas: Papirus, 2003.
- TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. *Rev. bras. educ. espec.*, v.11, n.2, p. 273-294, 2005.
- TOLEDO, A. P. L; BLASCOVI-ASSIS, S. M. Trabalho e deficiência: significado da inclusão no mercado formal para um grupo de jovens com síndrome de down. *Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento*, São Paulo, v.7, n.1, p.83-96, 2007.

- SANTANA, Carolina Araújo. *Importância da Ludicidade no Desenvolvimento Motor de Crianças com Síndrome de Down*. Itabuna: Faculdade do Sul da Bahia, 2007.
- SIQUEIRA, M.V.S.; PRELORENTZOU, J T.O. S. Violência moral e pessoas com deficiência: constrangimentos e humilhações no ambiente de trabalho. In: V ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 5., 2008. Belo Horizonte
- SILVA, T.T. A produção social da identidade e da diferença. In: SILVA, Tomas Tadeu da; HALL, Stuart; WOODWARD, Kathryn. *Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais*. 10. ed., Petrópolis:Vozes, 2011
- SUZANNO, J C C. *et.al.* Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência n mercado de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, MN; MARQUES, A L (Orgs). *O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos diagnósticos*. Curitiba: Juruá, 2010
- THOMAS Jr., R. Roosevelt. Redefining diversity. *HR Focus* v. 73, n. 4, p. 6, Apr. 1996.
- VERGARA S. C. *Métodos de pesquisa em administração*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- VIANA, L. M. M; CAMINO, C. P. S; LARRAIN, L. F. C. *Preconceito com Deficiência: uma análise das concepções e práticas que permeiam o ambiente organizacional na visão dos profissionais de RH*. In: XXXII ENCONTRO DA ANPAD, 37., 2008, Rio de Janeiro.
- VOIVODIC, Maria Antonieta; STORER, Márcia Regina de Souza. O desenvolvimento cognitivo das crianças com síndrome de Down à luz das relações familiares.: *Psicologia: Teoria e Prática*, São Leopoldo, v.4, n. 2, p. 31-40, 2002.