A inclusão do portador de síndrome de down no mercado de trabalho

Thaís Karla Pereira da Silva[1], Sérgio Antônio Loureiro Escuder[2];
Maria Cristina Pereira Matos[2]

Resumo:

Este estudo tem como objetivo analisar a vida do portador de Síndrome de Down, desde os procedimentos ligados a educação e a capacitação do mesmo, até a sua contratação feita pelas empresas. E diante de Leis impostas pelo Ministério do Trabalho, acompanhar através de estudo de caso se as empresas contratam os Portadores de Down para cumprir a cota imposta, e deixar de pagar pesadas multas ou se as mesmas acreditam no potencial destes profissionais.
Contratar um portador de Down que seja qualificado não é uma tarefa simples e exige um acompanhamento rigoroso, mas em compensação este profissional traz melhorias na saúde organizacional das empresas.

Palavras-Chave: Síndrome de Down. Mercado de Trabalho. Inclusão. Benefícios

Abstract:

This study aims to analyze the life of Down Syndrome patients from the procedures relating to education and training of the same, until his hiring made by companies. And on laws imposed by the Ministry of Labour, follow through case study companies hire the Down carriers to meet the imposed quota, and fail to pay heavy fines or whether they believe in the potential of these professionals.
Hiring a Down carrier who is qualified is not a simple task and requires close monitoring, but in compensation this professional brings improvements in organizational health of companies.

Keywords: *Down Syndrome. Labour market. Inclusion. Benefits*

---

[1] Acadêmica do MBA Executivo de Recursos Humanos da Universidade Santa Cecília (UNISANTA) – Santos/SP.
[2] Coordenador do Curso de MBA Executivo de Recursos Humanos da Universidade Santa Cecília (UNISANTA) – Santos/SP.
[3] Diretora de pós-graduação da Universidade Santa Cecília (UNISANTA) – Santos/SP.

1 - Introdução

Este artigo científico que tem como tema A Inclusão do Portador de Síndrome de Down no Mercado de Trabalho, baseado a partir de pesquisa bibliográfica e publicações através de artigos onde são abordados assuntos relacionados à educação e aprendizagem, e posteriormente o processo de contratação e integração do portador de Síndrome de Down nas empresas.

A Síndrome de Down é um "acidente" genético causado pela presença de um cromossomo a mais no par 21, das células de seu portador, que também é conhecida como trissomia. Um dos principais fatores de risco está de acordo com a idade da mãe, ou seja, o risco de um bebê nascer com Síndrome de Down são maiores caso a mãe ultrapasse a idade de trinta e cinco anos, pois os óvulos estão mais envelhecidos ou caso a mesma tenha idade inferior a vinte anos, que é a fase onde os óvulos se tornam mais propensos às alterações.

Os portadores de Síndrome de Down possuem características diferentes e únicas, e o caminho para a inclusão dos mesmos nas organizações dependem do apoio das pessoas e da eliminação de barreiras, como por exemplo: o preconceito.

Em muitos países há legislações que tornam a contratação de portadores de necessidades especiais obrigatória. Em relação aos portadores de Síndrome de Down, sua contratação traz muitos benefícios tanto para a empresa quanto para o mesmo, de forma que estes garantem a oportunidade de seu desenvolvimento pessoal e profissional e maior qualidade de vida, e ainda fazem com que empresa melhore sua saúde organizacional.

Sendo assim o principal objetivo deste trabalho é identificar o porquê na maioria das organizações a inclusão do Portador de Síndrome de Down acaba causando a sua exclusão, tanto do meio coletivo quanto das oportunidades de crescimento profissional; e se as empresas contratam pessoas portadoras de necessidades especiais por acreditar na capacidade dos mesmos ou apenas para cumprir a cota imposta pelo Ministério do Trabalho.

2 – Síndrome de Down

De acordo com Capone, 2004 e Pueschel, 1999:

> A Síndrome de Down (SD) é uma condição crônica que impõe múltiplos desafios não só à criança acometida, mas também a toda sua família. Trata-se de uma desordem cromossômica, a trissomia do cromossomo 21, cuja frequência é de 1:750 nascidos vivos, tendo como fator de risco preponderante a idade materna avançada (35 anos).

A Síndrome de Down é uma condição genética causada pela presença de três cromossomos 21 das células de seu portador, ou seja, estes possuem 47 cromossomos em suas células, ao invés de 46 como a maior parte dos indivíduos.



**Fonte: http://www.movimentodown.org.br*

O nome Síndrome de Down, foi dado em homenagem a John Langdon Haydon Down, médico britânico que descreveu a síndrome em 1866, mas somente em 1958 sua causa genética foi descoberta por Jérome Lejeúne, através da percepção de uma cópia do cromossomo 21.

Considerado como um "acidente" genético e não como uma doença como a maioria das pessoas acha, a Síndrome de Down ocorre na formação do bebê, no início da gravidez. Sendo assim, seus portadores possuem características semelhantes tanto quando jovem quanto na idade adulta, também estão sujeitos a maior incidência de doenças. Estes possuem um variável grau de atraso no desenvolvimento mental e motor, mas em compensação apresentam personalidade e características diferentes e únicas.

A Síndrome de Down é a ocorrência genética mais comum que existe, a cada 800 nascimentos, 1 é portador de Síndrome de Down. A probabilidade de uma criança nascer com essa anomalia são maiores em dois casos: 1- quando a mãe tem idade inferior a vinte anos e quando sua idade é superior a trinta e cinco anos; 2
– quando os pais já possuem outro filho que tenha Síndrome de Down ou tenha casos na família.

> "O diagnóstico clínico pode ser realizado nas primeiras horas de vida da criança pelas suas características físicas (fenotípicas) e, posteriormente, confirmado por análises citogenéticas do cariótipo de células em metáfase".
>
> (PUESCHEL, 1999; SCHWARTZMAN, 1999)

É possível identificar se a criança será portador de Síndrome de Down através de um teste chamado Aminiocentese, a partir dos quatro meses de gravidez. Algumas de suas características em seus pacientes são: face achatada, olhos amendoados, fenda palpebral oblíqua, orelhas displásicas, pele abundante no pescoço, prega palmar transversa única, hiper-elasticidade articular, pelve displásica, displasia da falange média do quinto dedo, língua grande, protusa e sulcada; baixa estatura e atraso mental.

3 – A educação do portador de Síndrome de Down

O acesso à educação traz benefícios por toda a vida e ainda faz com que o aluno se socialize e desenvolva o seu lado psicoafetivo, e isso não se torna diferente na vida do portador de Síndrome de Down. O contato com crianças/pessoas distintas faz com que o mesmo desenvolva habilidades e promova o desenvolvimento pleno de sua personalidade.

A inclusão dos portadores de necessidades especiais tem gerado muita polêmica em diversos âmbitos da sociedade, principalmente no sistema educacional brasileiro, devido a sua implantação ser complexa, pois requer uma atenção a mais por parte de seus educadores e toda uma adequação do ambiente escolar para receber este aluno.

> O fato de a criança não ter desenvolvido uma habilidade ou demonstrar conduta imatura em determinada idade, comparativamente a outras com idêntica condição genética, não significa impedimento para adquiri-la mais tarde, pois é possível que madure lentamente.
>
> (SCHWARTZMAN, 1999, p. 246).

Acreditava-se antigamente que o portador de Síndrome de Down nascia com deficiência intelectual severa, mas hoje se sabe que o desenvolvimento do mesmo depende do estímulo precoce, do ambiente em que vive e do incentivo das pessoas, pois com o apoio e investimento este pode desenvolver-se como qualquer outro aluno, porém é importante ressaltar que cada aluno, independente de deficiência ou não, é único, possui habilidades e dificuldades em qualquer área de aprendizagem.

A idade cronológica de uma criança portadora de Síndrome de Down é diferente de sua idade funcional, elas não desenvolvem estratégias espontâneas e geralmente encontram dificuldades em resolver problemas e encontrar soluções sozinhas, ou seja, não podemos esperar uma resposta idêntica a de uma criança comum. Geralmente as crianças com Down, apresentam

deficiências que comprometem seu desenvolvimento de aprendizagem, como por exemplo: alterações auditivas e visuais (miopia, estrabismo, astigmatismo), incapacidade de organização, programação de sequências e associação entre outros.

A aprovação da Lei de Diretrizes Educacionais (LDB 9.394/96) estabelece em um de seus princípios, o de "igualdade e condições para o acesso e permanência na escola", fazendo com que esta modalidade seja voltada exclusivamente para alunos portadores de necessidades especiais.

Sendo assim, as escolas precisam atender a estes alunos e garantir a igualdade e condições para que o mesmo tenha acesso à educação e permaneça no recinto escolar. Pois a cada vez mais, é comprovado que o portador de Síndrome de Down tem possibilidades de se desenvolver e executar atividades diárias e progredir em sua formação profissional.

A Declaração de Salamanca, que foi criada a partir da Conferência mundial sobre Necessidades Educacionais Especiais, realizada entre 7 e 10 de julho de
1994, na cidade de Salamanca, na Espanha, trata de princípios, políticas e práticas na área das necessidades educativas especiais. A mesma garante a inclusão de crianças, jovens e adultos com necessidades educacionais especiais dentro do sistema regular de ensino.

O desenvolvimento da inteligência do portador de Síndrome de Down possui deficiências já que o mesmo geralmente possui atraso mental. Desta forma, as alterações do sistema nervoso repercutem em alterações do desenvolvimento global e da aprendizagem. Não há um padrão comum previsível nas crianças com Síndrome de Down e o desenvolvimento da inteligência não depende exclusivamente da alteração dos cromossomos, mas é também influenciada por estímulos provenientes do meio.

Os seguintes princípios que fazem parte das recomendações e propostas da Declaração de Salamanca são:

- Independente das diferenças individuais, a educação é direito de todos;
- Toda criança que possui dificuldade de aprendizagem pode ser considerada com necessidades educativas especiais;
- A escola deve adaptar-se ás especificidades dos alunos, e não os alunos as especificidades da escola;
- O ensino deve ser diversificado e realizado num espaço comum a todas as crianças.

O artigo 8º da Lei 7.853/89 especifica que recusar a inscrição de um aluno em qualquer escola, seja pública ou privada, por motivos relacionados a qualquer deficiência, é crime. Além de receber uma multa, os diretores ou responsáveis pela escola que se negar a matricular pessoas com deficiência podem ser punidos com reclusão de um a quatro anos.

Os portadores de Síndrome de Down podem e devem frequentar e rede municipal de ensino ou educação especial, sendo esta última uma modalidade de ensino, que tem como objetivo desenvolver plenamente as habilidades dos portadores de necessidades especiais, que necessitam de

atendimento especializado, respeitando sempre as diferenças de cada um, através do desenvolvimento pleno de sua personalidade, participação na vida social e no mundo do trabalho.

4 – Mercado de Trabalho x Síndrome de Down

"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)

Devido à necessidade das empresas em cumprir a cota imposta por Lei em ter que incluir pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários, a contratação destes profissionais vem crescendo a cada dia mais, o que para a maioria não é uma tarefa muito fácil, já que as mesmas encontram dificuldades em encontrar e contratar deficientes físicos e sensoriais (visuais e auditivos) qualificados, algumas empresas optaram pelos programas de inclusão de deficientes intelectuais, o que gerou muitos benefícios à saúde das organizações.

A Lei das Cotas (art. 93 da lei n 8.213/91) define que as empresas com cem (100) ou mais funcionários são obrigadas a reservar uma parcela de seus cargos para pessoas portadoras de deficiência. Esta cota é definida a partir do número de funcionários que a empresa possui em seu quadro:

I – de 100 a 200 funcionários ---------- 2%

II – de 201 a 500 ---------- 3%

III – de 501 a 1.000 ---------- 4%

IV – de 1.001 em diante ---------- 5%

Muitas empresas públicas e privadas tem a opção de contratar estas pessoas para preencher parte do quadro de funcionários com deficiência ou sujeitar-se a pagar pesadas multas. Desta forma, muitas focam apenas no cumprimento da lei e na maioria das vezes não percebem o quanto estas pessoas podem contribuir para o bem estar e o crescimento da empresa. Sendo assim, a contratação de portadores de deficiência deveria ser uma ação mais ativa e praticada pelos gestores, e não ser seguida por obrigatoriedade de uma lei.

Empresas que não cumprem a legislação estarão sujeitas a multas, podendo chegar ao valor de aproximadamente R$ 181.284.63, além das intervenções do Ministério Público do Trabalho.

De acordo com uma pesquisa realizada pela consultoria McKinsey, foi comprovado que a inclusão de pessoas com Síndrome de Down costuma gerar um impacto positivo nas organizações gerando melhorias a saúde empresarial em

fatores relacionados à liderança, satisfação do cliente, cultura e clima, motivação da equipe e coordenação e controle.

As pessoas com deficiência física geralmente enfrentam barreiras ligadas às necessidades de adaptação da infraestrutura da empresa, porém, as dificuldades enfrentadas pelas pessoas portadoras de Síndrome de Down estão ligadas as atitudes: necessidades de adaptação de treinamento e preparo da equipe para receber e capacitar este indivíduo.

No Brasil, algumas das maiores empresas que mais empregam portadores de necessidades especiais, principalmente com Síndrome de Down são: Mc Donalds, Raia Drogasil, Carrefour e Pão de Açúcar.



**Foto: Rede Sul Notícias*
Alexsandro Scuera tem Síndrome de Down e trabalha há dois anos no SuperPão Hiper.

Para Claudia Werneck (2000): “A maior limitação para que os portadores de Síndrome de Down se tornem adultos integrados, produtivos, felizes e independentes não é imposta pela genética, e sim pela sociedade”.

A falta de conhecimento relacionado à capacidade e competência dos portadores de Síndrome de Down, se torna o principal causador de dúvidas e pré- conceitos dos empresários, e muitas vezes geram questionamentos negativos e até mesmo aversão à contratação de serviços dos mesmos.

O trabalho na vida do Portador de Síndrome de Down colabora para que o mesmo desenvolva suas habilidades e sua personalidade, fazendo-o alcançar a satisfação pessoal, pois garante a sua individualidade, independência financeira e o inclui no meio social.

As empresas têm que estar aptas a receber este e outros tipos de portadores de necessidades especiais, pois a contratação dos mesmos vai além da aprovação

das Leis, pois requer a necessidade de cursos para a capacitação destes, empatia e comprometimento por parte de todos.

Sendo assim, é necessário que as empresas contratem portadores de Síndrome de Down a fim de reconhecer suas capacidades, competências e habilidades, assim como a de qualquer outra pessoa, e não apenas como obrigação legal, garantindo assim o direito de exercício de cidadania do mesmo.

5 – A CONTRATAÇÃO DO PORTADOR DE SÍNDROME DE DOWN

As empresas que realizam a seleção do portador de Síndrome de Down devem estar devidamente preparadas para viabilizar a contratação deste tipo de empregado, e é muito importante que a empresa esteja consciente de que as exigências para o cargo em questão devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com Down. Caso contrário, irá ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que pode gerar prejuízos a empresa e configurar como Fraude Contra a Lei de Cotas.

A Lei de Cotas foi criada justamente para que o mercado de trabalho possibilite a contratação de empregados de um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas.

Art. 7º - *São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que usem à melhoria a sua condição social:*
XXXI – Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e a critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

E isto também vale para empresas que queiram contratar pessoas com deficiências leves, pessoas com um único tipo de deficiência, entre outros atos que podem ser considerados discriminatórios.

Antes da Lei que exigia a obrigatoriedade das empresas em contratar pessoas com deficiência, pouquíssimas empresas as empregavam, e devido à falta de oportunidades, muitas destas pessoas não possuem experiência em seu currículo profissional. Desta forma, as empresas não devem exigir experiência, porém em casos que as empresas necessitem de experiência para o desempenho da função, a mesma deve oportunizar que o funcionário contratado adquira internamente a habilidade, postura de trabalho e conhecimentos exigidos para o exercício do cargo.

“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)

Muitas pessoas com Down não tiveram oportunidades de acesso à escolarização, porém, mesmo sem certificações, estas podem ter adquirido conhecimentos através da família e da comunidade local. Quando estes conhecimentos são exigidos e/ou acabam não sendo compatível com a função que a empresa oferece, a mesma poderá dar a oportunidade para que este desempenhe suas habilidades e desenvolva condições de realizar outro tipo de trabalho, que esteja de acordo com seus conhecimentos.

As escolas e entidades que atendem Portadores de Síndrome de Down detêm acumulo de conhecimento e podem auxiliar os gestores que buscam apoio na inclusão destes junto à empresa, já que muitas vezes as mesmas encontram dificuldades causadas pela falta de conhecimento e sabendo das dificuldades e limitações de seus funcionários.

As empresas podem selecionar portadores de Down, através de postos do Sistema Nacional de Empregos, que mantem cadastros de candidatos com deficiência para a inserção no mercado de trabalho, outra opção são as escolas e entidades representativas das pessoas com deficiência que também dispõem de cadastros de seus associados.

No processo de contratação de um portador de Síndrome de Down, em relação a assinatura da carteira de trabalho e/ou a formalização do contrato, não há nenhuma regra especial, pois aplicam-se normalmente as normas gerais da CLT.O funcionário tem direito a jornada especial com horário flexível e reduzido, com proporcionalidade salarial, caso haja a necessidade do mesmo fazer acompanhamentos médicos ou tenha problemas relacionado à locomoção.

Para que ocorra a integração do empregado portador de Down ao ambiente de trabalho, é necessário que a empresa desenvolva um processo de acompanhamento do mesmo, visando sua interação junto à equipe, aos gestores e a adaptação às rotinas do trabalho.

A avaliação de desempenho deste empregado deve ser especial, levando-se em conta as suas limitações em relação a sua produtividade.

De acordo com o art. 461, § 4 º, da CLT - o rendimento desse grupo é menor, já que não autoriza sua utilização como paradigma para fins salariais. Se os critérios utilizados fossem usados como padrões de avaliação, não estariam sendo respeitadas as peculiaridades das pessoas com deficiência.

Ao avaliar o funcionário em questão também deve-se verificar se o mesmo teve acesso aos treinamentos, manuais e regulamentos, e informações sobre a empresa, caso contrário, além de causar prejuízos a saúde, poderá redundar a diminuição da produtividade.

6 - Empresas contratantes de portadores de Síndrome de Down. Caso Mc Donalds da América Latina

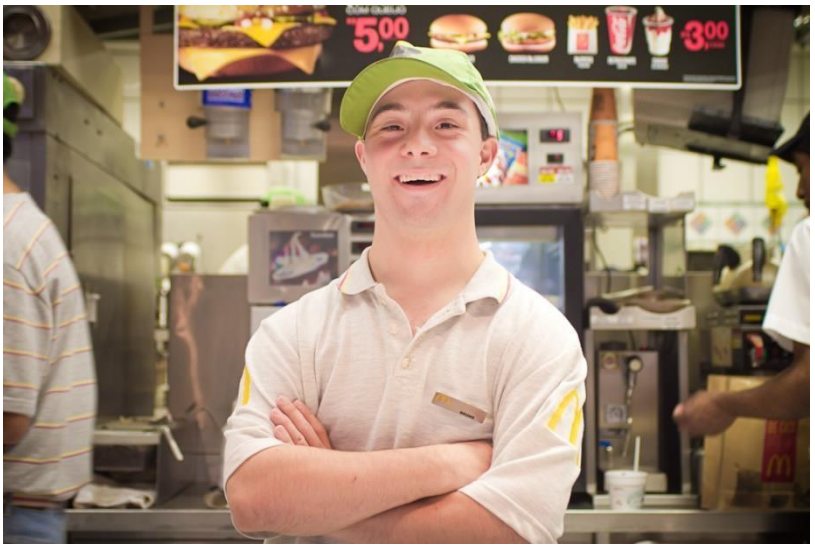


*Foto: https://arteamiga.wordpress.com/

Há 20 anos, o McDonald´s da América Latina (Arcos Dorados), iniciou o seu programa de inclusão de pessoas com deficiência em suas unidades da Argentina. O programa foi desenvolvido com o objetivo de incluir socialmente esses indivíduos e, desde o início, contou com o apoio de instituições especializadas que permanecem parceiras para o recrutamento e o acompanhamento dos profissionais.

O programa foi avaliado de várias maneiras e sempre apresentou pontos positivos. Através de entrevistas e *focus groups* que a empresa realiza regularmente em diferentes lojas da rede, foi possível capturar a percepção favorável dos colaboradores com relação à inclusão de pessoas com deficiência. Eles alegam que a presença dessas pessoas humaniza o ambiente de trabalho, tornando-o mais amigável. Além disso, o nível de absenteísmo entre os colaboradores do programa é extremamente baixo, notando-se também uma vantagem de 50% no *turnover* dos colaboradores do programa quando comparado ao dos colaboradores que não fazem parte do programa.

Embora o programa não tenha um foco específico em pessoas com deficiência intelectual, há um grande número delas nas lojas do McDonald's da Argentina. São mais de 80 colaboradores, sendo 21 deles com síndrome de Down, espalhados por diversas lojas da rede.

Dado o sucesso e os bons resultados do programa, o McDonald's da América Latina decidiu expandi-lo para outros países da América do Sul. Nesse contexto, foi desenvolvido um manual de melhores práticas que conta com as etapas para mitigar os riscos e potencializar os benefícios da contratação de pessoas com deficiência. A contratação de pessoas com deficiência no McDonald's do Brasil começou mesmo antes da legislação que tornou obrigatória a contratação de pessoas com deficiência no país. Atualmente, mais de 500 pessoas com deficiência trabalham nas lojas, sendo que 80% desse total são

pessoas com deficiência intelectual. No País, o McDonald's emprega quase40 pessoas com síndrome de Down.

De acordo com gestores, o programa traz benefícios claros para a empresa. A contratação de pessoas com deficiência não é vista apenas como o cumprimento de leis, mas também como uma vantagem competitiva que essas pessoas podem gerar, como um ambiente de trabalho mais animado e motivado.

"A tese de que pessoas com síndrome de Down podem trazer um impacto positivo tem sido comprovada repetidamente em minha opinião, pelo menos em nossa empresa, ao longo dos anos. Sua sensibilidade, disposição em ajudar e entusiasmo, assim como os bons sentimentos que eles suscitam em seus colegas de trabalho são surpreendentes. Acima de tudo, eles nos ensinam que somos todos diferentes e que precisamos dar conta com os talentos e habilidades que temos da melhor forma que pudermos, e que é através do trabalho em equipe que conseguimos fazer as coisas. Além disso, e com o mesmo grau de importância, trabalhar em áreas onde nosso cliente pode vê-los sendo produtivos e atuando como qualquer outro funcionário proporciona à sociedade um senso de tolerância em relação às diferenças existentes na humanidade."

Woods Staton, CEO Latin America

Caso Raia Drogasil

Desde sua fundação, a Raia Drogasil tem a inclusão social como um ponto de extrema importância em sua cultura. Esse fato é evidenciado pela posição ativa que a empresa possui na inclusão de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho. Atualmente, dentro do seu quadro de funcionários, uma parcela acima daquela exigida por lei possui algum tipo de deficiência.

Nesse contexto, a empresa criou o programa Lado a Lado, desenvolvido não apenas para cumprir a lei de cotas, mas também para aprimorar sua própria cultura. O foco do programa é ilustrar a cultura empresarial por meio de recrutamento, treinamento e inserção de pessoas com deficiência em suas lojas espalhadas pelo Brasil.

Um grande diferencial do programa é a inclusão de pessoas com deficiência intelectual. Em um ambiente no qual as empresas dão pouca ênfase à contratação de indivíduos com deficiência intelectual, a Raia Drogasil busca oferecer oportunidade para essas pessoas. Essa inclusão é observada principalmente nas lojas da bandeira Raia. Nela, foram identificadas mais de 300 funcionários com deficiência intelectual, quase todos em lojas, proporcionando o contato direto com o cliente final. Outro ponto de destaque é a relevante inclusão de pessoas com síndrome de Down.

Atualmente, cerca de 40 pessoas com síndrome de Down trabalham nas lojas da bandeira Raia. Esse número é uma referência tanto no Brasil como em outros países, de acordo com a pesquisa conduzida pela McKinsey e que contou com a colaboração de mais de 20 empresas e instituições na América Latina, Europa, e América do Norte.

Logo no início do programa, a empresa percebeu que seria fundamental identificar atividades que melhor conectassem as habilidades dos funcionários com síndrome de Down e as necessidades das lojas. O atendimento ao cliente, a reposição de mercadorias nas prateleiras, e a venda de revistas provaram-se como as áreas de melhor compatibilidade entre as vocações desses profissionais e as necessidades das lojas. Atividades com rotinas claras ou contato com o cliente são as que melhor se adaptam às pessoas com síndrome de Down.

O sucesso do programa se deve não apenas à quantidade de colaboradores, mas também aos benefícios percebidos pela empresa. De acordo com líderes da Raia Drogasil, o programa trouxe um impacto positivo para as equipes e recebeu muitos elogios de clientes.

Apesar das dificuldades de inserção de pessoas com síndrome de Down, os esforços parecem ser recompensados. Os próprios funcionários com síndrome de Down reconhecem no trabalho uma importante fonte de alegria e realização. A qualidade de vida das pessoas com síndrome de Down melhorou, tornando-as mais autônomas e desenvolvidas. Além disso, houve um ganho na saúde organizacional das lojas, com colaboradores e gestores desenvolvendo dimensões como liderança, motivação, coordenação e controle, além de proporcionar uma cultura e um clima organizacional muito mais propício ao sucesso.

Conclusão

O presente artigo que aborda o tema A Inclusão do Portador de Síndrome de Down no Mercado de Trabalho, foi elaborado pelo fato das empresas terem a obrigatoriedade de incluir em seu quadro de funcionários uma cota para pessoas portadoras de deficiência, imposta pelo Ministério do Trabalho sob a Lei 8.213, de 24 de Julho de 1.991. Diante de muitos casos de deficiência, o Portador de Síndrome de Down, foi escolhido como tema principal, pois além dos preconceitos enfrentados pelos portadores de deficiência, muitas pessoas acreditam que os portadores de Down são incapazes de desenvolver habilidades, principalmente aquelas que são voltadas ao âmbito empresarial e ao trato com pessoas.

Alguns gestores, por desconhecer a Síndrome de Down, acabam não conhecendo suas habilidades e limitações, gerando assim pré-conceitos e muitas vezes até mesmo aversão a peculiaridade do portador de Down. Seguindo esta linha, algumas empresas os colocam para trabalhar em almoxarifados, limpeza ou algo que não tenha muito contato com as pessoas, ou seja, a sua inclusão acaba gerando a sua exclusão, o que é totalmente oposto ao que o surgimento da lei de cotas sugere.

Incluir o portador de Down no mercado de trabalho é dar a oportunidade para que este possa se desenvolver, tanto para garantir a sua individualidade quanto para o bem estar da empresa, pois o mesmo tem um jeito único, que cativa as pessoas e faz com que haja mais empatia, reciprocidade e trabalho em conjunto, pois

são pessoas que possuem sensibilidade, entusiasmo e alegria que acabam contagiando as demais pessoas ao seu redor, e sim, sua inclusão requer atenção e paciência, não é uma tarefa fácil, a empresa e seus colaboradores devem estar preparados para recrutá-los e dar o máximo de apoio a eles, pois há diferenças entre as limitações de cada portador de Down: uns são mais tímidos, outros mais extrovertidos, alguns com problemas auditivos, outros com problemas de visão ou na fala, mas nada que os impossibilite da vontade de aprender e estar disposto a encarar desafios. Empresas como Droga Raia e Mc Donalds, conforme estudos citados neste artigo obtiveram resultados positivos na contratação de pessoas com Down, e afirmam que a saúde organizacional melhorou muito após a contratação dos mesmos.

E ao contrário do que as pessoas possam imaginar, o portador de Down, assim como qualquer pessoa, precisa de estímulos para desenvolver-se, e se isso for feito desde a infância este terá condições de almejar algo maior no futuro. Há diversos artigos na internet e muitas notícias na TV referentes a pessoas com Down que concluem um curso superior, que fazem teatro, escrevem livros, ou seja, o mundo do portador de Down não é limitado como muitos acreditam, eles podem tanto quanto a todos nós.

Referências bibliográficas

DEFICIENTE CIENTE. Empregar pessoas com Síndrome de Down. Disponível em: http://www.deficienteciente.com.br/empregar-pessoas-com-sindrome-de-down-melhora-a-saude-das-empresas-diz-pesquisa.html Acesso em 20 agosto 2019.

GUIA TRABALHISTA. O portador de deficiência. Disponível em http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/portador_deficiencia.htm. Acesso em 03 agosto 2019.

INSTITUTO ETHOS. Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade. São Paulo: Instituto Ethos, 2000, p.75

MELHORES AMIGOS. Síndrome de Down disponível em : http://melhoresamigos.org/pdf/Paper_Sindrome_Down_PORT-2.pdf Acesso em 11 agosto 2020.

MOVIMENTO DOWN. Inclusão no Mercado de Trabalho. Disponível em: http://www.movimentodown.org.br/trabalho/inclusao-no-mercado-de-trabalho/ Acesso em 02 agosto 2019.

PESSOA COM DEFICIÊNCIA. Estudo Instituto Alana. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/Content/uploads/201432419413_Estudo_INSTITUTO_ALANA_mar2014.pdf Acesso em 12 agosto 2019.

PORTAL EDUCAÇÃO. Dificuldades de aprendizage disponível em: http://www.portaleducacao.com.br/pedagogia/artigos/44283/dificuldades-de-aprendizagem-do-portador-de-sindrome-de-down Acesso em 01 julho 2018.

PUESCHEL, Siegfried e REILY, Lúcia Helena. Síndrome de Down: Guia para pais e educadores. São Paulo, Papirus, 12ª edição, 2.007.

SCHWARTZMAN, J.S. Síndrome de Down. São Paulo. Ed. Memnon,1999.

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.]

VOIVODIC, MARIA ANTONIETA. Inclusão Escolar de Crianças com Síndrome de Down. Petrópolis, RJ. Ed. Vozes, 2004.

WERNECK, C. Muito Prazer, Eu Existo. 3a.ed. Rio de Janeiro. Ed. WVA, 2000