

# Inclusão social da pessoa com Síndrome de Down: uma questão de profissionalização

## *Social Inclusion of people with Down Syndrome: a professional issue*

Ana B.M. Pires<sup>1</sup>; Daiana Bonfim<sup>1</sup>; Lana C.A.P. Bianchi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Acadêmica de Enfermagem\*; <sup>2</sup>Fonoaudióloga e Pedagoga do Departamento de otorrinolaringologia, cabeça, pescoço e odontologia\*;  
Coordenadora do Grupo Ding Down

\*Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto – FAMERP

**Resumo** A inclusão social de pessoas com deficiência é uma questão crescente na mídia e sociedade. Dentre as cromossopatias humanas, a Síndrome de Down (SD) é a mais freqüente, porém ainda é socialmente vista com preconceitos, mitos e indagações. **Objetivo:** conhecer o trabalho de duas instituições educacionais e o interesse das empresas comerciais no processo de inclusão profissional da SD. **Métodos:** estudo quantitativo e descritivo por meio de questionários, realizado em São José do Rio Preto. Os questionários foram destinados às instituições educacionais e aos responsáveis pela contratação de funcionários de empresas comerciais. **Resultados:** Nas instituições, há 94 alunos com SD, sendo 42,55% (40) com 18 anos ou mais. Quanto aos obstáculos para inclusão profissional foi apontado o preconceito, a negligência governamental e privada, e a falta de cumprimento dos direitos das pessoas com deficiência. De 33 empresas convidadas, 23 (70%) participaram. Predominou empresas com 50 a 100 funcionários (48%); 83% conhecem as características físicas e mentais de pessoas com SD, 34,5% (10) não participam de projetos para inclusão profissional. Quanto à Lei de Cotas, 74% (17) afirmaram conhecê-la, 23,8% nunca trabalharam com deficientes e as restantes empregaram 22 pessoas com deficiência, sendo apenas uma com SD. Foi apontado como dificuldades para inclusão profissional da SD: o despreparo da empresa (26,8%), a não procura de emprego pelas pessoas com SD (22,0%), inexistência de qualificação profissional e desconhecimento do processo de inclusão pelas empresas (12,2%). **Conclusão:** Nas instituições educacionais identificamos alunos em idade ativa, porém as instituições ainda não têm como foco a profissionalização. As empresas comerciais conhecem a Lei de Cotas, porém estão despreparadas para efetivar o processo de inclusão profissional. Portanto, são necessários para melhor abordagem da inclusão profissional da SD, discussões, qualificação e envolvimento dos setores educacional e empresarial.

**Palavras-chave** Síndrome de Down; Socialização; Equidade; Capacitação Profissional.

**Abstract** Social inclusion of impaired people is a growing issue in the media and society. Amongst the human chromosopathies, Down Syndrome (DS) is the most frequent; however it is socially seen as myth with prejudice and doubts. **Objective:** To know the work of two educational institutions and the trading companies interested in DS professional inclusion process. **Methods:** A quantitative and descriptive study was performed by means of questionnaires in São José do Rio Preto city. They were addressed to the educational institutions and to the person who accounted for contract of employment in the companies. **Results:** In the educational institutions, there are 94 students with DS; 42.55% (40) aged 18 years or over. According to the obstacles for professional inclusion; prejudice, government and private recklessness, and the lack of fulfilling the impaired people's rights were pointed out. Out of the 33 companies invited, 23 (70%) participated. The companies with 50 to 100 employees (48%) were predominant; 83% knew physical and mental characteristics of people with DS, 34.5%(10) have not participated of projects regarding their professional inclusion. About the Quota Law, 74% (17) have assured to know it, 23.8% have never worked with impaired person; the others employed 22 impaired people, however only one with DS. It was pointed out as difficulties for DS professional inclusion: the company not well prepared (26.8%), no people with DS looking for job (22.0%), no professional qualification and unfamiliarity of inclusion process by the companies (12.2%). **Conclusion:** We could observe active-aged students in the educational institutions, however these have not been centering on the professional process. The trading companies have known the Quota Law, however they are not well prepared to accomplish the professional inclusion process. Therefore, some discussions, qualification and compliance of the educational and trading sectors are important to improve DS professional inclusion.

**Keywords** Down Syndrome; Socialization; Equity; Professional Training.

## Introdução

A cada dia têm-se novos nascimentos e dentre eles, muitas crianças carregam em seu genoma a trissomia 21, característica determinante da Síndrome de Down (SD). Com isso, carregam também, várias indagações sobre o seu presente e seu futuro. O primeiro obstáculo surge ao nascimento ou até antes, quando o diagnóstico é dado ainda na gestação, e é enfrentado pela família, trata-se da aceitação. Essa tarefa, comumente, traz consigo o enfrentamento de sentimentos indesejáveis como frustração, angústia, insegurança, culpa e renúncia. Tais sentimentos têm como agravante a tendência dos profissionais da saúde em intensificar os fatores limitantes da SD, esquecendo-se muitas vezes de orientar pais e responsáveis sobre as possibilidades de aprendizado e desenvolvimento, como a estimulação precoce. Pede-se apenas para que aceitem uma realidade para a qual não se projetaram, uma para a qual muito pouco se sabe. Quando um membro possui necessidades especiais, seus responsáveis também adquirem necessidades especiais, assim, a orientação é algo indispensável para que se possam superar, com a melhor eficiência, os obstáculos.

Passado o processo de aceitação, dá-se início ao planejamento e execução de uma série de atividades que promoverão o desenvolvimento da pessoa com SD, trata-se da estimulação precoce. Processo extenso que institui o modo mais rápido, eficaz e seguro de promoção do desenvolvimento e superação das dificuldades da síndrome. São desenvolvidas atividades que visam o aprendizado biopsicossocial, como: a fala, o andar, a escolarização, o desenvolvimento psicomotor e cognitivo, a interação pessoal e também social. Tem-se a preparação da pessoa com deficiência para aprendizados maiores como a sua independência e aquisição profissional. E é esta última, a profissionalização da pessoa com SD, que será abordado nesse estudo.

Para se pensar em profissionalização da pessoa com SD, é preciso antes, pensar em inclusão social. O conceito de inclusão social se faz representativo com a existência de uma sociedade inclusiva, ou seja, a sociedade precisa adequar-se a todos os indivíduos que fazem parte dela, respeitando as diferenças e limitações de cada um<sup>1</sup>. Nesta afirmação pode-se encontrar uma das dificuldades a ser enfrentada por uma pessoa com deficiência – a

discriminação. A existência da discriminação impede qualquer tipo de igualitariedade, seja ela acometida por preconceito, desconhecimento, desinteresse e negligência governamental e privada, ou ainda, a passividade de algumas pessoas com deficiência, e que acabam por torná-las incapazes de enxergarem-se como sujeitos de transformação da sua própria realidade.

Vive-se em um tempo em que a inspiração pela equidade de direitos exerce o papel de justiça social, assim, qualquer ação que insinue a busca por equipariedade é bem vista. Desse modo, deparar-se com medidas paliativas, que refletem apenas a aparência de benevolência, é comum. A inclusão profissional da pessoa com deficiência já é garantida legalmente, há uma série de leis que determinam o direito de adesão ao mercado de trabalho por pessoas com deficiência, o que vem a ser um passo muito importante para a inclusão social. É indispensável citar a

lei nº 8.213, de 1991, conhecida como Lei de Cotas, na qual determina, de acordo com o artigo 93, uma porcentagem mínima de pessoas com deficiência que devem ser contratadas por uma empresa, referente ao número total de seus funcionários (a lei é aplicada somente a instituições que excedam o número de 100 empregados)<sup>2</sup>. Há também a lei nº 10.098, de 2000, que define as normas e critérios básicos para a promoção de acessibilidade das pessoas com deficiência<sup>3</sup>. Contudo, a legislação não terá papel efetivo se não vier acompanhada pela mudança do comportamento social.

Para ilustrar a importância do comportamento social no processo inclusivo, basta observar a inclusão fundamentada apenas no cumprimento legal, na qual a pessoa com SD é empregada com o único intuito de adequar a empresa à legislação; já que a função que será exercida pela pessoa com deficiência não é avaliada quanto às suas potencialidades, pois, muitas vezes, acaba, simplesmente, ocupando um lugar na empresa e nada mais. Além disso, é preciso que os colegas de trabalho tenham a consciência das capacidades profissionais da pessoa com SD, e não entendam que a sua presença entre os mesmos deve-se apenas ao cumprimento da lei – “os funcionários das empresas precisam saber que as pessoas com deficiências não estão ali, simplesmente, para que as instituições se adaptem à legislação. Não são vasos de samambaia, que se coloca onde quer”<sup>2</sup>.

Outro processo inclusivo errôneo é o que assume papel de caridade, nesse exemplo, tem-se uma “super-proteção” à pessoa com deficiência. Vale lembrar, que ao se falar em equipariedade de valores, aborda-se todos os aspectos, inclusive o de julgar como bom ou ruim o trabalho executado pela pessoa com SD, dando a empresa o direito de empregá-lo ou não – “a lei é fundamental, sim, mas as pessoas com deficiências devem ser recebidas por sua qualificação, em condição de igualdade com as outras. Tem que haver equiparação profissional, caso contrário, a pessoa fica numa empresa só por pena.”<sup>2</sup>.

Como se nota, a inclusão social é um processo que depende não apenas da aprovação de leis. Vai muito além, há a necessidade de cursos profissionalizantes, voltados para a capacitação de pessoas com deficiência, empresas interessadas e comprometidas com a adesão dessa mão de obra, projetos e verbas públicas e privadas, para que o direito de todo e qualquer cidadão, possa ser efetivamente cumprido; pois cidadão, independente de suas particularidades, é antes de tudo um ser humano. Não se esquecendo que nada disso será possível se não houver antes, a conscientização tanto da sociedade quanto da própria pessoa com deficiência – “Existe uma dificuldade de ver as pessoas com deficiências como detentoras de quaisquer direitos, como sujeitos de todos os direitos. Quando se enxerga isso, facilita a percepção de que elas também têm o direito ao trabalho, como eu e você”<sup>4</sup> acredita Claudia Werneck, diretora executiva da Escola da Gente. Há que se olhar além da deficiência e próximo do respeito.

Exemplos concretos de que a inclusão social profissionalizante é uma realidade já existem, são os casos da Escola da Gente, Rede Saci, Fundação Síndrome de Down, Mc. Donald's, Friday's, entre outras; projetos, instituições e empresas que fizeram das leis garantidas em papel se transformarem em ações, e que podem

ser repassados a outras instituições de outras cidades, assim, a expansão dessas ações têm como papel promover a mudança do comportamento social, e conseqüentemente construir a sociedade inclusiva – “Inclusão requer interação e comunicação e pressupõe mudança de velhas práticas.”<sup>4</sup> .

Atualmente, segundo Censo 2000 do IBGE, há 24,5 milhões de pessoas com deficiência, são 14% da população brasileira, sendo que o estado de São Paulo compõe 10.046 das empresas enquadráveis na Lei de Cotas <sup>2,5</sup>. No referido estudo, foi constatado que, em comparação com as pessoas sem deficiências, aquelas que possuem algum tipo de deficiência perdem em todos os quesitos, um exemplo, é que o desemprego atinge 50,06% das pessoas com deficiência na faixa etária de 15 a 59 anos, contrapondo-se a 38,74%, referente a pessoas sem deficiências<sup>5</sup>. A inclusão profissional da 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. A estagnação faz perder todos os avanços já conquistados e inviabiliza conquistas futuras – “A ausência de estímulos na SD significa regressão, até mesmo na fase adulta, porque frágeis conexões neuronais podem diminuir por falta de estimulação; o trabalho realizado, desde os primeiros anos de vida, pode ser perdido se o jovem não tiver atividades ou programas de manutenção que favoreçam o desenvolvimento das aprendizagens adquiridas.”<sup>6</sup>. Somando-se a isso, a inclusão profissional também contribui para uma melhor qualidade de vida, não se esquecendo que “...atualmente tem sido referidas taxas de sobrevivência acima de 85% no primeiro ano de vida e longevidade acima de 50 anos “ para os indivíduos com SD; e que “... as habilidades de autonomia pessoal e social proporcionam melhor qualidade de vida, pois favorecem a relação, a interação, satisfação pessoal e atitudes positivas.”<sup>6</sup>. A inclusão profissional ainda é também uma medida econômica, uma vez que as pessoas com deficiência quando empregadas tornam-se produtivas, participativas, conscientes de seus direitos e deveres, contribuindo para a o crescimento econômico do país. Vale lembrar, que investir em ações sociais melhora em 79% a imagem da empresa e amplia em 74% suas relações com a comunidade; a motivação e produtividade dos funcionários crescem 34%; melhora o envolvimento do funcionário com a empresa em 40%, ao mesmo tempo em que contribui para o desenvolvimento de conhecimentos, técnicas e habilidades dos funcionários em 52% <sup>7</sup>.

Em resumo, levando-se em consideração o que já foi citado, é inaceitável que as estratégias inclusivas continuem existindo apenas grafadas no papel por meio de leis, livros, planos ou declarações, como a Declaração de Salamanca de 1994<sup>8</sup>, que determinou a inclusão de todas as crianças, independentes de suas condições físicas, intelectuais, sociais, econômica, lingüística ou outra. Hoje se faz necessário à existência de ações que possam concretizar e promover a efetividade da inclusão social da pessoa com SD, já está na hora de termos uma sociedade inclusiva – “... incluir não é espalhar conhecimentos, mas espalhar sensibilidade para a manifestação do outro em nós.”<sup>4</sup>.

Portadores de deficiências querem ser levados a sérios. Assumirão sua condição com cada vez mais dignidade; se nós portadores de diferenças menores permitimos<sup>4</sup>. O Homem difere-se dos outros animais pela sua racionalidade, porém como esta identidade humana pode encontrar razão na exclusão de outro Homem? Chamamos de sociedade a existência de vários grupos, porém apenas vivemos e não convivemos. Contudo, se quisermos, realmente, construir a sociedade é preciso respeitar tais grupos e integrá-los – que seja dada boas-vindas às peculiaridades.

### **Objetivo**

Este estudo tem como finalidade:

1. Quantificar e caracterizar as pessoas com SD, que freqüentam duas instituições educacionais (A e B), bem como conhecer as atividades desenvolvidas nas mesmas.
2. Conhecer o interesse das empresas comerciais no processo de inclusão social, dentro da esfera profissional; sendo que, todos os campos da pesquisa residem na cidade de São José do Rio Preto (SJRP).

### **Metodologia**

#### **Local de Estudo**

Foi analisada uma amostra do perfil epidemiológico da SD em SJRP, em duas instituições que trabalham com a SD, denominadas instituição A e B; e levantado também o parecer de empresas comerciais sobre o seu interesse ou não no processo de inclusão social. Todos os sujeitos residem na cidade de SJRP.

#### **Tipo de Estudo**

O estudo é quantitativo e descritivo. Foi aplicado um questionário com perguntas abertas e fechadas (questionário I) às instituições educacionais com o intuito de quantificar e qualificar, o perfil atual da SD em SJRP; e também um questionário de perguntas abertas e fechadas (questionário II) para as empresas, tendo como finalidade abordar o interesse ou não na adesão da abertura do mercado de trabalho para pessoas com SD, bem como o seu posicionamento frente à inclusão social.

#### **Análise dos Dados**

Todo o processo de análise dos dados, desde a tabulação, interpretação, descrição ou representações gráficas, foram realizadas no programa Office Excel-2000.

#### **Procedimentos Éticos**

O trabalho foi submetido à apreciação e aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto (FAMERP).

#### **Resultados**

Em virtude da variedade de dados encontrados pelas pesquisadoras, ficou estabelecido que seriam considerados apenas parte dos dados relacionados às instituições educacionais e empresariais. O restante das informações colhidas seria reservado para futuras análises e discussões.

Primeiramente, serão apresentados os dados encontrados nas duas instituições educacionais (A e B), e, posteriormente, a participação empresarial.

As instituições educacionais trabalham com 94 alunos com SD, sendo 49% (46) do sexo feminino e 51% (48) sexo masculino, prevalecendo à faixa etária dos maiores de 18 anos (gráfico 1). Caracterizando o trabalho desenvolvido por essas duas instituições, pode-se verificar que ambas trabalham sem restrições de idade, pois iniciam o trabalho com o recém-nascido e não estabelece uma idade máxima de permanência na instituição. Quanto às atividades oferecidas por ambas estão: a estimulação precoce, oficinas de canto, artesanato, pintura e eventos, como passeios/ excursões, festas comemorativas, gincanas/ jogos, além de “cozinha pedagógica, teatro, culinária, peças teatrais, artesanato e banda musical”. Com o enfoque educacional são oferecidas atividades de aprendizado (ler, escrever, raciocinar), e integração com as escolas padrões. Entretanto, a instituição A tem uma integração com outras instituições do mesmo ramo e não realiza capacitação profissional, enquanto a instituição B referiu que “é realizado até a pré-profissionalizante, pois ainda não houve encaixe no mercado de trabalho devido ao déficit de Q.I e linguagem.”.

Frente à inclusão profissional, as instituições (A e B) acreditam que possa ser concretizada, mas há muitos obstáculos a serem vencidos, sendo ainda ressaltado pela instituição B que a inclusão já acontece em sua plenitude “apenas com deficientes mentais leves e moderados (superiores)”. Os principais obstáculos para realização da inclusão profissional são: o preconceito, a negligência governamental e privada e a falta do cumprimento dos direitos das pessoas com deficiência (tabela 1).

Quanto às empresas comerciais foram contatadas 33; sendo que destas, 70% (23) aceitaram participar da pesquisa.

Avaliando os dados obtidos nas empresas comerciais, 83% afirmam que conhecem a SD (características físicas e mentais), visto que 22% referiram-se apenas ao retardo mental ou as características físicas.

Com relação ao desenvolvimento ou participação em algum projeto de inclusão profissional para pessoas com SD obtivemos 29 respostas, sendo apenas 3,4% (01) referiu trabalhar com tal profissional e 34,5% (10) afirmaram não participar de projetos para inclusão profissional de pessoas com SD, mas de outros tipos de projetos sociais, ou com outras deficiências. Vale ressaltar, que houve 13,8 % (4) citações na qual não trabalham com SD, mas têm o interesse em participar.

Quanto a Lei de Cotas, 74% afirmaram conhecê-la. Ao questionar sobre a atuação das empresas no cumprimento da referida lei, 39% referiram contratar a porcentagem exigida, 9% contratam mesmo não sendo obrigadas, e 9% não contratam porque não têm o quadro de funcionários exigidos por lei. Algumas observações foram citadas como: “contratamos os aprovados nos concursos.”; “o quadro é muito enxuto e requer pessoas para funções específicas.”; “não tenho a exigência da Lei de Cotas, mas gostaria de contratar.”; “a empresa atua especificamente com venda-varejo.”; e “atendemos a lei contratando pessoas com outras deficiências também.”. O quadro

predominante nas empresas foi de 50 a 100 funcionários com 48%; e 35% das empresas apresentam acima de 100 funcionários. Em relação à experiência das empresas com algum tipo de deficiência obtivemos o seguinte número de respostas: 10 nunca trabalharam com deficientes, 9 com deficiência motora, 5 deficiência auditiva, 2 deficiência visual, 2 deficiência mental (exceto SD), 1 com SD e 3 com outras deficiências. Sendo que, destas que trabalharam com algum tipo de deficiência, 17% (4) das empresas possuem quadro de 50-100 empregados e 22% (5) portam mais de 1000.

Frente à inclusão profissional da SD, as empresas consideram como dificuldades com 26,8% (11) das afirmativas, o despreparo das empresas frente à inclusão social; e com 22% (9) de afirmativas, a falta de procura de empregos pelas pessoas com SD (tabela 2). Entretanto, 100% acreditam no potencial de aprendizagem da SD, sendo que 43% acreditam desde que sejam capacitados.

## Discussão

As discussões acerca da inclusão social de deficientes é fator de importância no momento. Falar de inclusão para pessoas com SD significa entender que seu grau de desenvolvimento e socialização pode ser bastante satisfatório quando os mesmos passam a ser vistos como indivíduos capazes de fazer parte de um mundo designado para habilitados e competentes<sup>9</sup>.

A participação no mercado de trabalho formal de pessoas portadoras de deficiência (PPD) é significativa a partir dos 15 anos, com 17,9% na faixa dos 15 aos 25 anos<sup>10</sup>. Referente a isto, o estudo mostra que 56,4% (53) das pessoas com SD encontram-se com 15 anos ou mais ainda em instituições educacionais, que não priorizam a profissionalização.

O trabalho desenvolvido pelas instituições pesquisadas mostra um foco educacional e inclusivo, porém pouco ou quase nada direcionado à inserção no mercado de trabalho. Diferente disso há instituições no Brasil que trabalham com projetos como: “Projeto Vivendo com Autonomia”, “Orientação Vocacional”, “Grupo Operativo”, “Emprego Apoiado”, “Workshop nas empresas: diversidade e inclusão de pessoas com deficiências” (Carpe Dien); e Centro de Capacitação e Orientação para Trabalho (APAE – SP), voltados para: a organização de atividades do dia-a-dia (autonomia social); conhecimento sobre diversas atividades produtivas; reforçar a autonomia, iniciativa, capacidade de decisão, capacidade de expressão, fortalecimento do apoio mútuo (entre a empresa e o contratado); acompanhamento às empresas visando o acesso, a permanência, avaliação e qualificação, e promoção; assessoria nas empresas (informar gestores e colaboradores; discutir sobre os fatores que podem interferir neste processo; desmistificar as questões referentes às deficiências; humanizar o ambiente de trabalho; sugerir ações que facilitem a implantação de um programa de inclusão de pessoas com deficiências; apontar os benefícios para as empresas); e responsabilidade social – todas as atividades citadas objetivam o desenvolvimento adequado e assertivo da capacitação e inclusão profissional do indivíduo com SD e a sua manutenção.<sup>11,12</sup>

Cientificamente, os autores definem a SD como “a causa genética

mais freqüente de retardo mental.”<sup>13</sup>; ou ainda “uma condição genética caracterizada pela presença de um cromossomo a mais nas células de quem é portador e acarreta variável grau de retardo no desenvolvimento motor, físico e mental, sendo geralmente reconhecida por uma constelação de anormalidades associadas.”<sup>14</sup>. Frente a isso, foi observada na amostra uma forte ligação na identificação ou reconhecimento das pessoas com SD diante das características fenotípicas acarretadas pelo desarranjo cromossômico como: inclinação da fenda palpebral, ausência da prega da mão, lábios entreabertos, língua proeminente, e retardo mental. Szasz descreve que, compreender o significado da água benta é como entender o do retardo mental; o sentido está no que esta água representa para as pessoas que a usam e não em suas propriedades físico-químicas.<sup>15</sup>

A responsabilidade social está se tornando um dos temas mais debatidos nos meios acadêmico e empresarial, transformando-se em alguns casos, em um referencial de excelência para o mundo dos negócios. É cada vez mais apontada como um fenômeno que está obrigando as empresas a repensar seu papel e a forma de conduzir seus negócios; ela não se resume ao financiamento de projetos sociais no entorno imediato da empresa. Trata-se de uma atitude global, socialmente responsável e ética em todas as relações, seja com a comunidade, trabalhadores, fornecedores, clientes, governo e meio ambiente.<sup>10</sup>. A participação das empresas em projetos sociais para pessoas com SD ainda não é uma realidade na cidade de SJRP, mas percebemos que o envolvimento em outros projetos e o interesse em participar com SD é encontrado; confirmando a tendência do mercado atual, que obedece as regras ditadas pelo consumidor cada vez mais crítico com relação às empresas, elegendo as que cumprem seu papel de responsabilidade social. 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.<sup>10</sup> Um estudo, “Responsabilidade Social das Empresas x Percepção do Consumidor Brasileiro”, mostrou que em 2004, 44% dos entrevistados responderam que as empresas, para realizar plenamente seu papel na sociedade, devem ir além do que é determinado pela lei, estabelecendo padrões éticos mais elevados <sup>16</sup>. Tal estudo ainda mostra que esta opinião vem aumentando no decorrer dos anos, pois em 2000 apenas 35% tinham essa opinião; enquanto 41% acreditavam que as empresas deveriam apenas concentrar-se em gerar lucro, pagar impostos, gerar empregos e cumprir todas as leis, opinião que caiu para 35% em 2004. Pode-se acrescentar ainda que no estudo, “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas”, obteve destaque, como política de ação para compensar as desvantagens de grupos sociais tradicionalmente discriminados, com 32% a manutenção de programa especial para contratação de pessoas com deficiência<sup>17</sup>.

O sistema de lei de Cotas que surgiu na Europa no início do século 20, buscando empregar os soldados feridos na guerra, e

está vigente no Brasil desde 1999, passa a ser o principal instrumento disponível às pessoas com deficiência para barganhar um lugar no mercado formal <sup>10</sup>. Assim, analisando o contexto atual, há o conhecimento sobre esta Lei (72%); porém, isto não está de acordo com o seu cumprimento, sendo ainda um problema encontrado, principalmente, dentro das empresas com 1000 ou mais empregados, contratando apenas 2,3% de PPDs do seu quadro de trabalhadores. Desta maneira, a chance de se encontrar a inclusão em empresas com menos de 100 empregados é duas vezes maior do que nas empresas com mais de 1000 funcionários <sup>10</sup>. Contudo, foi encontrado resultado divergente, pois empresas que já trabalharam ou trabalham com pessoas com deficiências são 17% (4) com quadro de 50 - 100 empregados e 22% (5) com mais de 1000 empregados.

No estudo “Retratos da Deficiência no Brasil” são citados a integração e o preconceito como dificuldades para a inclusão social. O mesmo estudo afirma que o preconceito está relacionado ao desconhecimento acerca das reais possibilidades e limitações do portador de deficiência de se inserir como agente ativo do processo de produção, desde que lhe sejam dadas às oportunidades para desenvolver todo o seu potencial <sup>10</sup>.

No presente estudo pode-se observar que as empresas sentem-se despreparadas frente à inclusão social; e ainda foi citado, como dificuldades para a inclusão profissional das pessoas com SD, a falta de procura de empregos pelas referidas pessoas. Contudo, levando-se em consideração o despreparo das empresas frente ao processo, a procura isolada de empregos por estas pessoas não garante a integração das mesmas com a sociedade, pois a pessoa portadora de deficiência, por seus próprios meios e esforços, busca integrar-se à sociedade, que a recebe sem ter se preparado para tanto. Já no conceito de inclusão social, a sociedade se prepara e se modifica para receber a pessoa portadora de deficiência, em todas as áreas do processo social (educação, saúde, trabalho, assistência social, acessibilidade, lazer, esporte, cultura)<sup>10</sup>.

As instituições educacionais citaram como dificuldade, além do preconceito, a vigência ineficaz com relação aos direitos das pessoas com deficiência, que contribui para a negligência governamental e privada. Tal resultado pode ser ratificado analisando a função do Ministério Público do Trabalho; atuar no processo de inclusão trabalhista das pessoas portadoras de deficiência, para integrá-las no mercado de trabalho, assumindo o papel de agente público na promoção e implementação da inclusão social deste contingente, que enfrenta as barreiras sociais de um processo contínuo de exclusão <sup>10</sup>. Desta forma, se faz necessário o cumprimento adequado da participação governamental na inclusão social das PPD, garantindo, assim, os preceitos da Constituição Federal, pois esta é um dos principais indutores da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, que prevê a reserva de cargos e a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão ao portador de deficiência <sup>10</sup>.

## Conclusão

Diante do que foi analisado identificou-se que apesar da existência de um número considerável de pessoas com SD em

idade ativa, estas ainda encontram-se em instituições educacionais que não têm como foco a profissionalização. As empresas comerciais conhecem a Lei de Cotas, porém estão despreparadas para efetivar o processo de inclusão profissional. Vale ressaltar, que os obstáculos pontuados pelas instituições educacionais e pelas empresas comerciais poderiam ser sanados ou minimizados com melhores discussões sobre o tema e o envolvimento multisetorial, pois é necessário: esclarecer o que é inclusão social e quais as reais limitações e capacidades da pessoa com SD; e desenvolver projetos sociais que capacitem profissionais para o preparo da pessoa com SD ao mercado de trabalho, além da capacitação do próprio mercado para recepção adequada da mesma. A inclusão profissional já é realidade em outras localidades, instituições voltadas para tal objetivo são exemplos de sucesso e podem ser uma das alternativas, aliadas à responsabilidade social das empresas e à atuação mais efetiva e eficaz da esfera governamental.

### Referências bibliográficas

1. Portadores de necessidades especiais. Cartilha ensina como tratar as questões de pessoas com deficiências. Adital 2002 dez. 15. [citado 2004 maio 02]. Disponível em: URL: [www.adital.com.br/site/noticia.asp?lang=PT&cod=10286](http://www.adital.com.br/site/noticia.asp?lang=PT&cod=10286)
2. Mattar ME. Eficiência com as diferenças. Adital 2003 maio 27. [citado 2004 abril 15]. Disponível em: URL: <http://www.adital.com.br/site/noticia.asp?lang=PT&cod=7252>
3. Brasil. Senado Federal. As leis brasileiras e a proteção da pessoa com deficiência/2000-2005. [citado 2004 abr. 15]. Disponível em: URL: <http://www.senado.gov.br/sf/SENADO/Programas/svpd/legisla.asp>
4. Werneck C. Inclusão. [citado 2004 nov. 07]. Disponível em: URL: [http://br.geocities.com/rhaissanet98/pag\\_inclusao.html](http://br.geocities.com/rhaissanet98/pag_inclusao.html)
5. Celestini EC. Espaço cidadania traça perfil das pessoas portadoras de deficiência no Estado de SP. Espaço da Cidadania 2003 ago. 26. [citado 2004 nov 08]. Disponível em: URL: <http://www.ecidadania.org.br/?pg=noticias&detalhe=&id=16>
6. Schwartzman JS. Síndrome de Down. São Paulo: Mackenzie e Memnon Edições Científicas; 1999.
7. Fischer RM, Falconer A. Estratégias de empresas no Brasil: atuação social e voluntariado. Parceria entre o programa Voluntários e CEATS-USP, SENAC-SP, GIFE e CIEE. São Paulo; 1999.
8. ONU. Declaração de Salamanca. [citado 2004 nov. 08]. Disponível em: URL: [www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/lex63.htm](http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/lex63.htm)
9. Bastos APB. Processo de inclusão dos portadores de síndrome de Down. [citado 2006 ago. 05]. Disponível em: URL: [www.malhatlantica.pt/ecae-cm/SD.htm#Referências%20Bibliográficas](http://www.malhatlantica.pt/ecae-cm/SD.htm#Referências%20Bibliográficas)
10. Neri M. Diversidade: retratos da deficiência no Brasil. [citado 2006 ago. 02]. Disponível em: URL: [http://www.fgv.br/cps/deficiencia\\_br/retratos.htm](http://www.fgv.br/cps/deficiencia_br/retratos.htm)
11. Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais de São Paulo (APAE). [citado 2006 dez. 05]. Disponível em: URL: <http://www.apaesp.org.br>
12. Associação Carpe Diem. [citado 2006 dez. 21]. Disponível em: URL: <http://www.carpediem.org.br/servicos.asp>
13. Forcelini CM, Mallmann AB, Crusius PS, Seibert CA, Crusius MU, Zandona DI et al. Síndrome de Down associada a

hidrocefalia congênita: relato de caso. Arq Neuro-Psiquiatr 2006;64(3). [citado 2006 dez. 21]. Disponível em: URL: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0004-282X2006000500031&lng=&nrm=iso&tling=](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0004-282X2006000500031&lng=&nrm=iso&tling=)

14. Soares JA, Barboza MAI, Croti UA, Foss MHDA, Moscardini AC. Distúrbios respiratórios em crianças com síndrome de Down. Arq Ciênc Saúde 2004;11(4):230-3.

15. Angélico AP. Estudo descritivo do repertório de habilidades sociais de adolescentes com síndrome de Down [dissertação]. São Carlos: Universidade Federal de São Carlos; 2004. [citado 2006 dez. 21]. Disponível em: URL: [http://www.btdt.ufscar.br/tde\\_arquivos/9/TDE-2004-12-17T07:32:28Z-364/Publico/DissAPA.pdf](http://www.btdt.ufscar.br/tde_arquivos/9/TDE-2004-12-17T07:32:28Z-364/Publico/DissAPA.pdf)

16. Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Instituto Akatu pelo consumo consciente. responsabilidade social das empresas x percepção do consumidor brasileiro: pesquisa de 2004. [citado 2006 dez. 21]. Disponível em: URL: <http://www.uniethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3707&Alias=uniethos&Lang=pt-BR>

17. Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. [citado 2006 dez. 21]. Disponível em: URL: [http://www.uniethos.org.br/\\_Uniethos/Documents/pesq\\_perfil.pdf](http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/Documents/pesq_perfil.pdf)

Gráfico 1

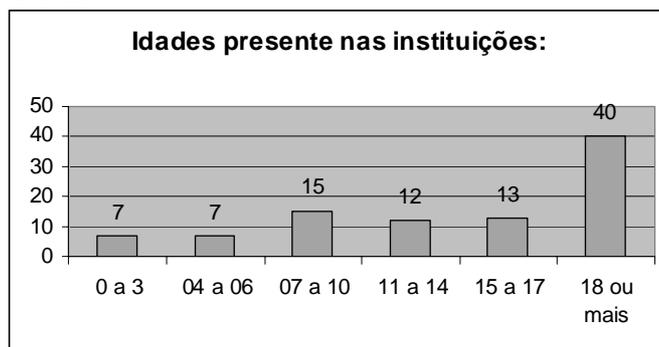


Tabela 1

Principais obstáculos para realização de inclusão profissional	Instituição A	Instituição B
Não tem conhecimentos sobre o assunto	-	-
Falta de interesse	X	X
Negligência governamental e privada, pois não há projetos que concretizem a inclusão social em cidade	X	X
Despreparo das instituições, empresas e profissionais diante do assunto	-	X
Falta de interesse ou respeito nos direitos das pessoas com deficiência	X	X
Desconhecimento da sociedade sobre o que é inclusão social	X	-
Favorecimento de pessoas com deficiência e/ou das suas responsáveis, que acabam por aceitar a realidade que lhes é imposta, não buscando mudanças.	-	X
A pessoa com SD não tem capacidade para a profissionalização	-	-
Não há obstáculo pois a inclusão social já acontece	-	-

Observação: Instituição A acrescentou que "O despreparo maior é das empresas".

Tabela 2

Dificuldades para a inclusão profissional da SD	Número de respostas	Frequência (%)
O despreparo da empresa frente à inclusão profissional	11	26,8
A empresa não encontra apoio para realizar a inclusão profissional	4	9,8
Não há pessoas com SD qualificadas	5	12,2
A empresa desconhece o processo de inclusão profissional	5	12,2
A empresa não tem interesse	3	7,3
O preconceito dos demais funcionários	2	4,9
Não há procura de emprego por parte das pessoas com SD	9	22,0
A empresa considera que a pessoa com SD não tem capacidade profissional	1	2,4
A empresa acredita que a pessoa com SD não se sente capaz de se profissionalizar	0	0
Não responderam	1	2,4
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

### Questionário I:

#### Questionário dirigido às instituições educacionais

1.1) População de pessoas com Síndrome de Down (SD) de acordo com a idade cronológica e sexo:

Idade Cronológica	Número pessoas com SD e sexo feminino	Número pessoas com SD e sexo masculino
0 – 03 anos		
04 – 06 anos		
07 – 10 anos		
11 – 14 anos		
15 – 17 anos		
18 anos ou mais		

2.1) Qual a idade mínima para entrar na instituição?

---

2.2) Qual a idade máxima de permanência para a pessoa com SD na instituição?

---

3.1) A instituição realizou trabalho de estimulação precoce?

- Sim.  
 Não.

3.2) Se sim, qual é o enfoque? Assinale uma ou mais.

- Motor.  
 Psicomotor.  
 Cognitivo.  
 Neurológico.  
 Sensitivo.  
 Social.  
 Lingüístico.  
 Auto-percepção.  
 Outros

3.3) Se não, qual é o motivo? Assinale uma ou mais.

- A instituição não tem a estimulação precoce como objetivo.  
 Não há infra-estrutura.  
 Não há recursos financeiros.  
 Não há projetos para sua execução.  
 Outros
- 

4) Quais as características mais evidentes?

- Introspecção.  
 Extroverção.  
 Integração.  
 Assiduidade / Dedicção.  
 Atenção.  
 Dinamismo.  
 Outras
- 

5) Quais são as maiores dificuldades?

Fisiopatológicas

- Motora.  
 Psicomotora.  
 Cognitiva.  
 Sensitiva.  
 Neurológica.  
 Lingüística.

Psicossociais

- Relacionamento intrapessoal.  
 Relacionamento interpessoal.  
 Relacionamento familiar.  
 Relacionamento social.  
 Enfrentamento quanto à síndrome.  
 Enfrentamento quanto ao preconceito social.  
 Falta de profissionalização.

6) Quais as atividades oferecidas na instituição?

Oficinas

- Canto.  
 Artesanato.  
 Dança.  
 Outras \_\_\_\_\_ .  
 Jardinagem.  
 Carpintaria.  
 Cartonagem.  
 Pintura.

Eventos

- Passeios / Excursões.  
 Festas Comemorativas.  
 Gincana / Jogos.  
 Outros \_\_\_\_\_ .

Educação

- Aprendizado (ler, escrever, raciocinar).  
 Capacitação profissional. Especifique
-

- o Há integração com as escolas padrões.
- o Há integração com outras instituições do mesmo ramo.

7) As atividades desenvolvidas na instituição visa:

- o Desenvolvimento motor.
- o Desenvolvimento psicomotor.
- o Desenvolvimento sensitivo.
- o Desenvolvimento intrapessoal.
- o Desenvolvimento interpessoal.
- o Desenvolvimento social.
- o Desenvolvimento educacional.
- o Desenvolvimento profissional.

8) Ao sair da instituição são as pessoas com SD são encaminhadas para:

- o Não são encaminhadas.
- o Curso de profissionalização.
- o Mercado de trabalho.
- o Educação continuada.

Se sim, onde:

- o São José do Rio Preto.
- o Outra Cidade

---

9) Qual é a visão que a instituição possui frente à inclusão profissional?

- o Não tem conhecimento sobre o assunto.
- o Não acredita que seja relevante.
- o Considera relevante, mas não crê que possa ser concretizada.
- o Acredita que possa ser concretizada, mas há muitos obstáculos à ser vencidos.
- o Acredita que ela já acontece em sua plenitude.

10) Quais são os principais obstáculos para a realização da inclusão profissional?

- o Não tem conhecimento sobre o assunto.
- o Preconceito.
- o Negligência governamental e privada, pois não há projetos que concretizem a inclusão social na cidade.
- o Despreparo das instituições, das empresas e dos profissionais diante do assunto.
- o Vigência ineficaz com relação aos direitos das pessoas com deficiência.
- o Desconhecimento da sociedade sobre o que é inclusão social.
- o Passividade da pessoa com deficiência e ou de seus responsáveis, que acabam por aceitar a realidade que lhes é imposta, não buscando mudanças.
- o A pessoa com SD não tem capacidade para a profissionalização.
- o Não há obstáculos, pois a inclusão social já acontece.

---

**Correspondência:**

Lana Cristina Ap. Paula Bianchi  
Av. Brigadeiro Faria Lima, 5416  
15090-000 – São José do Rio Preto - SP  
Tel: (17) 3201-5000  
e-mail: lanabianchi.hbase@famerp.br

---