

O SUJEITO COM SÍNDROME DE DOWN NO ÂMBITO DO TRABALHO ¹

Alessandra Ramos de Almeida ² Anielli Luiza de Moura ³

¹ Pesquisa desenvolvido na Unijuí, na disciplina do Seminário em Psicologia e Processos Organizacionais e do Trabalho.

² Alessandra Ramos de Almeida, estudante do curso de Psicologia, professora Daiane Raquel Steiernagel.

³ Anielli Luiza de Moura, estudante do curso de Psicologia, professora Daiane Raquel Steiernagel.

INTRODUÇÃO

Nos dias atuais a exclusão social infelizmente é um grande obstáculo, principalmente aqueles que possuem algum tipo de deficiência, como os que convivem com a síndrome de down, onde no Brasil há cerca de 300 mil pessoas acometidas, apresenta o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021). Na deficiência intelectual está ligada à síndrome de down ou trissomia do cromossomo 21, é uma alteração genética, que tem algumas características específicas como atraso no desenvolvimento global e impedimentos físicos. Diante da sociedade ainda existe preconceito e discriminação em razão de que esses sujeitos não possuem habilidades e potencialidades. Por influência de estímulos adequados e diagnóstico precoce, o indivíduo é capaz de ter uma vida saudável e plena na inclusão social.

O estatuto da pessoa com deficiência institui a Lei 13.146/2015, onde destina-se a assegurar e a promover condições de igualdade. Assim como nos meios de trabalho, o sujeito tem direitos de estar inserido em alguma instituição com vínculo trabalhista, a partir do Art. 34. que “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.” (2019). Tendo em vista que há lei nº 8.213 aprovada em 1991, denominada Lei de Cotas, visa garantir os direitos e a não discriminação das pessoas com deficiência no trabalho. O ideal das inclusões é pelo viés da espontaneidade, e não apenas pelo cumprimento da lei, em algumas situações acessibilidade não ocorre, onde não oferecem a estrutura e cuidados necessários para integrar uma pessoa com deficiência em seu meio, buscando na sociedade mais justa, empatia, humana e sem discriminações e exclusões.

METODOLOGIA

O presente resumo expandido refere-se a uma pesquisa bibliográfica e discussões em dupla, realizadas no 1º semestre do ano de 2023, acadêmicas do curso de Psicologia, a respeito da temática: O sujeito com síndrome de down no âmbito do trabalho. De tal forma, o objetivo proposto seja compreender e refletir o assunto, para em sequência realizar apresentação em sala de aula do Seminário em Psicologia e Processos Organizacionais e do Trabalho. Deste modo, houve pesquisa em bases de dados como por exemplo o Google acadêmico.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A síndrome de down é uma alteração cromossômica, onde a mutação do cromossomo 21 é triplicado, ao invés de possuir apenas um par, assim a totalidade fica com 47 cromossomos. Essa mutação durante a meiose, houve uma formação dos gametas, disjunção dos cromossomos, onde não ocorreu de maneira correta, formando ao invés de duas, houve 3 cópias de cromossomos 21, ocasionando a síndrome de down. Esta mutação existe porque, durante a meiose, no processo de formação dos gametas, a disjunção dos cromossomos não ocorre de maneira correta, formando, ao invés de duas, três cópias do cromossomo 21, sendo este o principal motivo da síndrome de Down (CATELAN, 2022).

O estatuto da pessoa com deficiência do ano de 2019 apresenta o Art. 1. É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. Já no capítulo VI, onde, do Direito ao Trabalho seção I, Disposições Gerais Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Ao longo do tempo, foram criadas leis que visam a garantia de direitos e a não discriminação das pessoas com deficiência. Aprovada no ano de 1991, denominada Lei de Cotas (lei nº 8.213), propõe que a empresa com 100 ou mais funcionários seja obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência habilitadas (BRASIL, 1991). O artigo 93, da Lei nº 8.213, dispõe sobre a proporção que as empresas com mais de 100 (cem) funcionários devem seguir, no que diz respeito a contratação de pessoas beneficiárias reabilitadas ou pessoas com deficiência reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados2%;
- II - de 201 a 500.3%;
- III - de 501 a 1.0004%;
- IV - de 1.001 em diante5%;

(BRASIL, 1991).

Desse modo, a Lei de Cotas evolui significativamente com a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Apesar de que algumas empresas enfrentam dificuldades na contratação, ou na reformulação de espaços, sensibilizações dos outros funcionários. Além disso a “preferências” por tipos de deficiência, a deficiência física acaba sendo preferível aos empregadores na hora da contratação, de acordo com reportagem feita pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em março de 2017 que mostra que menos de 1% dos postos de trabalho é ocupado por pessoas com deficiência intelectual, inclusive síndrome de Down. Porém, mesmo com a regra, menos de 10% dos cargos são preenchidos por pessoas com deficiência intelectual, dentre elas as pessoas com Síndrome de Down. Caso aconteça descumprimento da lei, haverá multa para a empresa.

A inserção do sujeito com síndrome de down no trabalho é uma conquista, pois é um passo importante na vida deles, quando estão saindo do conforto da casa e da família, para um novo lugar social, e novas pessoas ao seu redor. Estar no trabalho para eles se tornam importantes e que se sintam iguais aos outros, dando um olhar para a sociedade que todos são diferentes, mas apesar das dificuldades enfrentadas, cada um tem o seu tempo, e que sempre haverá alguém para auxiliar.

A inclusão é um tema muito mencionado nos meios sociais, mas principalmente nos meios organizacionais devido às mudanças das leis e direitos das pessoas com deficiência. Mas de fato o que é a inclusão? A inclusão é o ato de incluir acrescentar, ou seja, adicionar coisa ou pessoa em um grupo e núcleo que antes não fazia parte. Inclusão, Segundo Mazzotta (2008, p.165) “é a convivência respeitosa de uns com os outros, É essencial para que cada indivíduo possa se constituir como pessoa ou como sujeito e, assim, não venha ser meramente equiparado a qualquer coisa ou objeto”.

Entretanto, por mais que o assunto seja mencionado, discutido e abordado em escolas, empresas e meios sociais, a inclusão real ainda não acontece. No mundo do trabalho cada vez

mais a parte técnica e administrativa tem como prioridade, tanto nas competitividades no meio organizacionais, e com isso não possibilitando o espaço de troca de experiências e ressignificações. Essa impossibilidade de reflexão no mundo regido pelo trabalho faz com que muitas vezes o preconceito fique encoberto e desta maneira se converta em ideologia, o que torna ainda mais problemática a situação.

A busca recorrente pela entrega de demandas, entrega 110% do funcionário, é um discurso ativo no meio das organizações, acaba barrando a abertura do tema inclusão entre os donos e funcionários. Quando não há interesse dos CEOs dessas organizações para com o tema inclusão, é visto que o restante da empresa não traz esse discurso no seu dia a dia, muito menos vive a inclusão. Entre tantas dificuldades que a Inclusa experiência à que mais aparecem é, questões de acessibilidade, não ter acesso ao meio das organizações. E o sofrimento psíquico, com equipes que não passaram pelo devido preparo psicológico, ou ter sucedido algum treinamento ou desenvolvimento desses funcionários.

Contudo muitas empresas buscam seu desenvolvimento e crescimento na inclusão, o Itaú buscou elaborar diferentes ações para promover a inclusão na esfera de gênero, racial, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência. O banco criou o Programa “Sou como sou” que estimula treinamento, conversas, revisões de políticas e procedimentos internos para que a linguagem utilizada nos materiais internos seja inclusiva. Visto que existem empresas que de fato realizam a inclusão, ainda há inúmeras organizações que precisam desenvolver a cultura empresarial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A apresentação desse estudo tem como finalidade enfatizar a importância da inclusão no meio organizacional. Assim, chama-se a atenção para as dificuldades e desafios no meio organizacional ao inserir a sua cultura a inclusão de pessoas com deficiência. E mesmo com a exigência da lei ainda é uma grande dificuldade tanto para se adequar às normas quanto para sensibilizar e incluir. Apesar da inserção da pessoa com síndrome de down no trabalho é espaço social e pessoal, algumas mudanças no âmbito laboral precisa ocorrer, para que seja um espaço adequado e com sucesso, é necessário que comportamentos, campanhas, sensibilizações projetos que visam garantir um espaço inclusivo para todos dentro de uma organização, buscando um ambiente saudável, com respeito, empatia e oportunizando crescimento profissional da pessoa com deficiência. Para algum trabalho futuro, é interessante discutir e



pesquisar com o olhar do sujeito para o trabalho, como está essa situação, pois documentos nesse sentido não se encontram.

Palavras-chave: Inclusão. Trabalho. Deficiência. Síndrome de Down

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **LEI Nº 13.146** de 6 de julho de 2015. **Estatuto da Pessoa com Deficiência.**

Disponível em : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm.

BRASIL. **LEI Nº 8.213** de 24 de julho de 1991. Disponível em:
<http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/42/1991/8213.htm>.

BRASIL. Senado Federal. **Brasil tem 300 mil pessoas com a síndrome de Down.** 19 de 03 de 2021. Disponível em: Brasil tem 300 mil pessoas com a síndrome de Down — Portal Institucional do Senado Federal

CATELAN, MURILO. **A inclusão da pessoa com síndrome de down no mercado de trabalho**, [s. l.], v. 5, ed. 1, 4 fev. 2022. DOI 10.21207/2675-0104.2018.781. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/28266/1/TCC%20-%20Murilo%20Catelan.pdf>. Acesso em: 1 maio 2023.

ITAÚ UNIBANCO HOLDING S.A. Diversidade. São Paulo, 2021

Disponível em: <https://carreiras.itau.com.br/diversidade>

LEONI, Luiza; OLIVEIRA, Maria. **Síndrome De Down E A Exclusão No Mercado De Trabalho: A Utópica Inclusão Social Presente Na Constituição Federal Brasileira**, [s. l.],

v. 5, ed. 1, 1 dez. 2020. DOI 10.21207/2675-0104.2018.781. Disponível em:

<https://revista.direitofranca.br/index.php/icfdf/article/view/781/0>. Acesso em: 1 maio 2023

MAZZOTTA, M.J.S. **Reflexão sobre inclusão com responsabilidade.**

Revista@ambienteeducação, v. 1, n. 2, p. 168, 2008.