

EMPREGADORES E PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN: A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

PRISCILA BROCK BARBOSA¹; **GABRIELA AMARAL LEAL²**; **GILSENIRA DE ALCINO RANGEL³**

¹*Universidade Federal de Pelotas 1 – priscilabrock@outlook.com* 1

²*Universidade Federal de Pelotas – gaby_leal26@hotmail.com* 2

³*Universidade Federal de Pelotas – gilsenira_rangel@yahoo.com.br*

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como foco principal analisar e entender as narrativas de adultos com Síndrome de Down (SD) e a inserção deles no mercado de trabalho, sob duas perspectivas: a dos próprios jovens e a dos empregadores. Na maioria das vezes, a sociedade não consegue perceber que estes adultos com deficiência podem seguir uma vida como outra pessoa qualquer, apesar de suas dificuldades. E assim, as narrativas são essenciais para que possamos entender como eles se sentem dentro do mercado de trabalho, e como será que eles acham que a sociedade os enxergam.

Tomaremos como base a teoria sócio-cultural ou sócio-histórica, abordada por VYGOTSKY (1996), que nos remete sobre a relação do indivíduo estar relacionado com o meio social, levando em consideração a introdução desses adultos no ambiente de trabalho.

Segundo VYGOTSKY (1998), um comportamento somente pode ser entendido se forem estudadas suas fases, suas mudanças, e sua história. Assim, o autor defende que não devemos nos preocupar em estudar o produto do desenvolvimento, mas sim, seu processo e como está sendo o seu desenvolvimento. Desse modo, estes teóricos serão essenciais para que possamos entender como esses adultos com Síndrome de Down se sentem dentro dessa sociedade, e como será que eles acham que a sociedade os enxergam e principalmente como são recepcionados e tratados pelo mercado de trabalho e como o mercado de trabalho os enxergam.

Para SAAD (2003, p.69), “a sociedade exige que as pessoas com síndrome de Down tenham um comportamento perfeito, pois diante de qualquer deslize, atribui o comportamento à síndrome”. O autor continua alegando que todos nós cometemos deslizes, independentemente de termos Síndrome ou não.

2. METODOLOGIA

Este é um estudo de caso exploratório, de cunho qualitativo, que visa dar voz às histórias de vida de adultos com SD e também, entendermos o que os empregadores acham dessa inserção. Os sujeitos da pesquisa foram cinco adultos que possuem a Síndrome de Down: S1 (sexo masculino, 28 anos, com curso Superior); S2 (sexo feminino, 36 anos, participante do projeto Novos Caminhos); S3 (sexo feminino, 27 anos, projeto Novos Caminhos); S4 (sexo feminino, 27 anos, projeto Novos Caminhos); S5 (sexo masculino, 33 anos,

projeto Novos Caminhos), e uma empresa/supermercado, na qual, entrevistamos a psicóloga responsável pela contratação dos funcionários.

O instrumento, criado para este fim, foi um questionário e uma entrevista (semiestruturada) a partir de um roteiro com perguntas abertas. As entrevistas com os cinco sujeitos foram individuais, gravadas em vídeo e ocorreram em uma sala na Faculdade de Educação/ UFPel. Após, os dados foram transcritos. Todos os sujeitos e seus familiares assinaram o termo de Consentimento Livre e Esclarecido e de uso de imagens para fins educacionais. No caso da empresa, entrevistamos a responsável no seu local de trabalho, também, com um questionário de perguntas abertas e semiestruturadas.

Desse modo, as seguintes perguntas que serviram de guia para as entrevistas com os sujeitos que possuem a síndrome de Down, foram:

1) O que é ter Síndrome de Down para ti? 2) Como tu te enxegas no meio das outras pessoas? 3) Te sentes incluído na sociedade? 4) Como é a tua vida em casa? Tens irmãos? 5) Trabalhas? E como te sentes no teu trabalho? E a convivência com teus colegas? Te convidam para os eventos quando têm? 6) Estudas? 7) E sobre relacionamentos?(namora, casado, solteiro, já namorou, queres namorar). 8) Tem alguma coisa que tu gostas muito e que tu não mudarias nunca? Se sim, o quê? 9) Se pudesses mudar alguma coisa na tua vida, o que mudarias?

Já no que se refere ao empregador, as perguntas foram as seguintes: 1) Quantos funcionários a empresa tem e quantos possuem deficiência? 2) Como é feita a contratação, quais são os critérios utilizados, cargos ocupados, a carga horária e qual a média de tempo que um funcionário com deficiência permanece na empresa? 3) Algum funcionário com deficiência já alcançou algum nível/cargo a mais? 4) Para a empresa, há benefícios adquiridos a partir da contratação? 5)Estes funcionários que possuem deficiência têm algum tipo de regalia que os outros não têm? 6)Comparados aos outros funcionários, a eficiência é equivalente, maior ou menor? Por quê? 7) A empresa acredita que os clientes têm a mesma aceitação perante estes funcionários? E como é a interação/relacionamento com os outros funcionários?

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao responderem o que é ter síndrome de Down, apenas um falou que “é ser diferente” (S2), e um, não soube responder (S4), os outros já responderam que “é ser Down, ser criança especial” (S5), “pra mim é normal ter a síndrome de Down, mas tem pessoas que tem preconceito” (S3), “eu me sinto feliz com a síndrome de Down, faço bastante coisas como todo mundo” (S5).

Todos falaram que se sentem incluídos na sociedade e que ter a Síndrome de Down atrapalha. Ao perguntar como se enxergam no meio das outras pessoas, responderam: “me vejo em vários grupos, tenho vários grupos de amigos, não interfere em nada” (S1), e dois responderam que se acham diferentes, e que “o preconceito torna as pessoas más” (S4, S5), “tenho amigos que têm a síndrome de Down e outros que não têm, mas sou amiga de todos, os que não têm olham pra mim e ficam rindo” (S3), e apenas um disse que se enxerga igual (S2). E quando perguntado como eles acham que as pessoas os enxergam, rapidamente um respondeu sem nem pensar e disse: “elas deveriam ver dentro de mim” (S5), e o outro: “um pouco atrapalhada, não chegam perto, não falam com a gente (S2)”.

Com estas respostas podemos refletir como estes adultos com SD sofrem com os reflexos preconceituosos da sociedade, mas que por eles a sociedade

deveria ser um lugar de todos e para todos. Para SAAD (2003) “viabilizar o processo de inclusão, não é suficiente que se prepare somente a pessoa com Síndrome de Down. Faz-se necessário trabalhar a sociedade de modo abrangente, pois ela constitui fonte da exclusão, como afirmou Ribas (1985, p.48). Os diversos segmentos da sociedade – família, escola, trabalho, lazer – estão implicados neste processo”.

Todos os entrevistados desenvolvem ou já desenvolveram algum tipo de trabalho, sendo apenas um desempregado no momento. Os outros ocupam cargos como: professor em Escola de Educação infantil, empacotadores em supermercados, auxiliar de escritório e assistente bibliotecário.

Sentem-se satisfeitos com suas famílias e com seus colegas de trabalho. Ao questionar sobre relacionamentos, todos responderam que possuem liberdade para namorar e que seus namorados (as) frequentam suas casas sem interferências.

Ao perguntar sobre alguma coisa que gostam muito e que não mudariam nunca, responderam que gostam de suas vidas, da família, dos amigos, namorado(a), que gostam de ser como são.

Para RABELLO&PASSOS

Vygotsky, (1996) “pretendia uma abordagem que buscasse a síntese do homem como ser biológico, histórico e social. Ele sempre considerou o homem inserido na sociedade e, sendo assim, sua abordagem sempre foi orientada para os processos de desenvolvimento do ser humano com ênfase da dimensão sócio-histórica e na interação do homem com o outro no espaço social”. (2008, pg.3)

Para encerrarmos a conversa com eles, lançamos a última pergunta: Se pudesse mudar alguma coisa na sua vida, o que mudarias? E assim, obtivemos respostas como: “Acho que uma coisa pra mudar, não sou só eu que quero, mas todo mundo, que é o respeito, e que as pessoas parem com a fofocas” (S1); “para as pessoas se tratarem iguais” (S2); “minha mudança é meio parada, mas pra evoluir mesmo eu tenho que estudar mais, prestar mais atenção nas aulas” (S3); “sim, gostaria de mudar minha vida, ser como o Alexandre Pires, ser cantora” (S4), “gostaria de mudar muito, estudar mais, quero fazer dois cursos, farmácia e direito e gostaria de mudar no meu trabalho também, eles me ajudam muito lá e eu gostaria de ajudar mais eles” (S5).

No tocante às perguntas realizadas com a responsável pela contratação dos funcionários da empresa, obtivemos as seguinte respostas: a empresa é composta por 58 funcionários e 9 com deficiência , 1 SD, 2 Surdos, 5 deficiência Intelectual e 1 com déficit de aprendizagem. A empregadora fala que todos os contratados são encaminhados através do CIEE, e que não tem nenhum critério, porém, tem determinadas síndromes que não dá para colocar ao atendimento ao público, até para eles ficarem expostos e não expor. Quando perguntado quais são os cargos ocupados, ela responde, “normalmente são de pacote, apoio até o carro, levam as compras até o carro, auxiliam no carregamento, se chamar alguém na loja, eles dão um apoio bem bom”. A carga horária depende são efetivados ou se ainda estão em contrato pelo CIEE, mas cumprem os mesmos horários e regras dos outros.

Relata que como é um supermercado, não tem muitos cargos a serem alcançados, por isso todos permanecem com seus cargos de pacote. Expressa que “possuem um bom rendimento para a empresa e que os clientes já estão acostumados, pois entra a questão de manter e não ficar trocando” e o que se

refere aos colegas de trabalho, ela diz que “as pessoas já sabem como lidar, respeitam e interagem bem”.

No decorrer da entrevista com a empregadora, tivemos uma conversa mais específica, com ênfase na SD, nesse diálogo, ela nos disse que antigamente trabalhava em uma empresa localizada no Mato Grosso, e que tanto lá, quanto em Pelotas, seu atual lugar de trabalho, as empresas têm bastante dificuldade na contratação. E que na produção não tem como por dependendo do grau de comprometimento, pois, é de grande risco para empresa e pessoal. Exalta que tinham que divulgar que estávamos buscando e dificilmente vinha alguém, ela acredita que isso se dá ao fato da superproteção, dos pais e o estímulo o tratar como um doente.

Expressa também, que “Eles são uma alegria pra nós, na hora do café, por exemplo, fazem a gente se divertir muito, são engraçados”

4.CONCLUSÕES

Assim que observadas e analisadas as narrativas, através das entrevistas com os sujeitos que possuem a Síndrome de Down, foi possível perceber o quanto as pessoas com Síndrome de Down podem ter uma vida tranquila, fazendo coisas normais como qualquer outra pessoa que não possui a deficiência.

Brevemente, vamos caminhando e conhecendo estas histórias de vida e as lutas que estes adultos enfrentam com a sociedade que ainda não está totalmente aberta para a Síndrome de Down.

Notamos a partir de suas narrativas a vontade que eles desenvolvem ao cogitar um futuro melhor, sempre pensando no próximo, e que a sociedade seja capaz de olhar quem eles realmente são, conhecê-los por dentro, sem risadas ou deboches. Assim, eles, por si, se vêem como seres sócio-históricos-culturais, ainda que a sociedade muitas vezes não os vejam.

Portanto, se eles se consideram incluídos nessa sociedade, por que ainda têm pessoas que não os aceitam e continuam agindo de forma preconceituosa? Acredito que a sociedade tem muito para evoluir ainda e acima de tudo aprender com esses jovens que são exemplos de vida e de respeito!

Analisamos na fala do empregador que mesmo a empresa aceitando e contratando estes adultos com Síndrome de Down ou qualquer outra deficiência, ainda possuem um pré-conceito, pois limitam os cargos e de certa maneira são destinados apenas a auxiliar os demais sem muitas responsabilidades.

5.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- RABELLO, E.T. e PASSOS, J. S. **Vygotsky e o desenvolvimento humano.** Disponível em <<http://www.josesilveira.com/artigos/vygotsky.pdf>> no dia 09 Ago. 2016, às 11:35.
- RIBAS, J. B. C. **O que são pessoas deficientes.** São Paulo: Brasiliense, 1985. (Coleção primeiros passos).
- SAAD, S. N. **Preparando o caminho da inclusão: dissolvendo mitos e preconceitos em relação à pessoa com Síndrome de Down.** Rev. Bras. Ed. Esp., Marília, v.9, n.1, p.57-78 Jan.-Jun. 2003.
- YGOTSKY, L. S. **Pensamento e Linguagem.** Rio de Janeiro: Martins Fontes, 1998.
- YGOTSKY, L. S. **A formação social da mente.** Rio de Janeiro: Martins Fontes, 1996.