

A INSERÇÃO DE PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO DE TRABALHO: BREVE ANÁLISE DAS AÇÕES AFIRMATIVAS

Fernanda Alcoba Marques Matteo (IC) e Bruna Soares Angotti Batista de Andrade (Orientadora)

Apoio: PIBIC Mackenzie

RESUMO

O presente trabalho versa sobre a realidade da empregabilidade de pessoas portadoras de Síndrome de Down no Brasil, de acordo com os dados do Censo IBGE de 2010. Para tanto, foi realizada densa pesquisa de legislação nacional, incluindo os direitos fundamentais assegurados na Constituição Federal de 1988, a Lei de Cotas, o Estatuto do Deficiente de 2015; e tratados internacionais ratificados pelo país, como A Convenção das Nações Unidas sobre direitos das pessoas com deficiência, de 2006; e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho n.111 e n.159. Além da análise de legislação foram analisadas obras que abordam a temática das ações afirmativas, o histórico das relações de trabalho dos portadores de deficiência, as peculiaridades e diferenças da deficiência intelectual com ênfase na síndrome de down e o princípio da igualdade. Com a finalidade de entender o contexto atual da inserção dos portadores no mercado de trabalho brasileiro e de que forma esta prática se dá, foram realizadas visitas ao Instituto Olga Kos e à Associação para o Desenvolvimento Integral do Down (ADID), entidades que realizam projetos de profissionalização e contribuem para tornar possível tal exercício de cidadania das pessoas com síndrome de down. Como resultado, o presente estudo concluiu que as ações afirmativas em vigor atualmente elevaram os índices de empregabilidade, mas não se fazem plenamente eficazes, principalmente em se tratando da subespécie de deficiência em questão, a intelectual.

Palavras chave: Síndrome de Down. Deficiência intelectual. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

This article intends to present the Brazilian reality of the employability of people with down syndrome in according to the data extracted from Brazilian Institute of Geography and Statistics, in the year of 2010. For that purpose, a large research of the Brazilian regulation was done, including the “Statute for the person with disability”, the “Quotas Act” and the Brazilian Federal Constitution. International Agreements were analyzed as well, like the “United Nations Convention on people with disability”, and the conventions of the International Labor Organization n. 111 and n.159. Besides studying the laws, this article also used bibliographic research of themes such as the affirmative actions and the peculiarities and differences on intellectual disability, emphasizing the down syndrome, and the principle of equal

treatment between people. In order to understand the current scenario of the employability on the labor market in Brazil, some interviews have been made with actors from institutes that offer some projects of professional qualification, making the practice of citizenship a reachable reality for this people, like Olga Kos and Association for the Complete development of the person with down syndrome (ADID) – that offer projects of professional qualification, making the practice of citizenship a reachable reality for this people. The conclusion of this study shows that the affirmative actions ongoing have raised the indicators of employability but also shows that they are still not enough, specially when it comes to the specie of disability in subject, the intellectual one.

Keywords: Down Syndrome. Intellectual disability. Labor Market.

1. INTRODUÇÃO

A Síndrome de Down se origina a partir da trissomia do cromossomo vinte e um, isto é, os quarenta e seis cromossomos que um indivíduo não portador possui por célula dividem-se e agrupam-se em vinte e três pares perfeitos durante a divisão embrionária, enquanto nos portadores da referida síndrome podemos encontrar um trio no cromossomo de número vinte e um (VARELLA, 2011). O mais atual Censo do IBGE, do ano de 2010, apresenta a grandeza numérica de quarenta e cinco milhões e seiscientos mil habitantes portadores, em relação ao total da população brasileira, calculada em cento e noventa milhões e setecentos mil habitantes. A Relação Anual de Informações Sociais de 2010 nos mostra a baixa empregabilidade do deficiente intelectual que dos trezentos e seis mil vínculos ativos de trabalho designados para pessoas com deficiência, apenas 5,10% destes são ocupados por deficientes intelectuais.

O fenômeno da síndrome, por ser de ocorrência totalmente imprevisível e ocorrer na fase de divisão embrionária, está e sempre estará presente na sociedade humana. A inclusão destas pessoas que possuem a síndrome é pauta relevante para as atuais e futuras gerações, uma vez que a vida em sociedade se concretiza com a diversidade de interações sociais. Tal fato pode ser facilmente confirmado se considerarmos o grande número de leis que garantem a inclusão de pessoas com deficiência nas mais diversas esferas da sociedade, contudo, a aplicação das previsões de nossos dispositivos legais não ocorre de forma eficiente, excluindo o portador do adequado desenvolvimento humano.

É vital que as pessoas com síndrome de down participem de ambientes interpessoais interativos para que alcancem todas as suas potencialidades como seres humanos. Devem ser estimuladas desde o seu nascimento, por toda a vida, afim de que possam superar as limitações impostas por este diagnóstico. Não havendo a formação educacional e profissional destes indivíduos, sem o exercício da cidadania e dignidade humana que lhes são garantidos na Constituição Federal através de sua inserção no mercado de trabalho, ocorrerá o fenômeno da marginalização, prejudicial à sociedade já que impede o andamento adequado das interações da mesma. Esta temática desperta atenção mundial estabelecendo convenções como a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das pessoas com deficiência, de 2006; e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho n.111 e n.159, tamanha a sua importância.

Notadamente, há um grande paradoxo entre os princípios que regem o Estado brasileiro, os direitos assegurados em lei aos portadores da síndrome de down e o quadro de empregabilidade atual, causado não apenas pelo baixo número de vagas destinado a estes profissionais e a quase nula contratação dos mesmo para vagas de ampla concorrência, mas

também pela característica genérica das cotas exigidas em lei para deficientes, não distinguindo a porcentagem atribuída a cada tipo de deficiência.

A pesquisa aqui apresentada buscou averiguar a realidade brasileira da empregabilidade de pessoas com síndrome de down no mercado de trabalho, destacando a atuação das políticas afirmativas. Os objetivos para a produção deste artigo ora proposto consistiram em apresentar a legislação especial para que pessoas com deficiência intelectual sejam inseridas no mercado de trabalho e índices de tal prática; pesquisar o tipo de atividade para as quais são contratadas estas pessoas e se há o devido suporte para trabalharem: averiguar se há práticas de desenvolvimento deste profissional, as relações em seu ambiente de trabalho, as possibilidades pessoais de crescimento, partindo-se da hipótese de que as ações afirmativas em relação ao mercado de trabalho para as pessoas com síndrome de down não são efetivamente cumpridas e quando o são, possuem eficácia contestável na evolução deste profissional.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Deficiência Intelectual e a Síndrome de Down

Deficiência, no conceito médico de análise, é a perda ou anormalidade de função psicológica, fisiológica ou anatômica que provoque incapacidade no desempenho de atividades consideradas a um padrão normal do ser humano, como dispõe o Decreto n.3.298, de 20 de Dezembro de 1999, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolida as normas de proteção. Contudo, em 2006, com a celebração da Convenção das Nações Unidas sobre direitos da pessoa com deficiência, da qual o Brasil foi parte, esta definição foi ampliada, ao conceito social de deficiência, que não se confunde meramente com doença. O protagonista desta relação atual é o próprio indivíduo, não o seu diagnóstico médico, ainda que este último imponha ao primeiro certas limitações de mobilidade social.

No ano de 2004 a deficiência intelectual foi caracterizada no artigo quinto, inciso primeiro, do Decreto n.5.296/2004 como a pessoa que possui “funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas: tais como: Comunicação; Cuidado pessoal; Habilidades sociais; Utilização dos recursos da comunidade; Saúde e segurança; Habilidades sociais; Lazer; Trabalho”.

A Síndrome de Down é a mais popular das deficiências intelectuais, uma vez que desenvolve em seus portadores algumas características físicas peculiares, como formato arredondado do rosto, baixa estatura, língua avantajada e hipotonia muscular, braços e

pernas curtos, orelhas implantadas um pouco abaixo da região considerada normal, olhos levemente separados e mãos menores que o normal com apenas uma prega transversa na palma, que tornam fácil o reconhecimento da mesma. O fenômeno ocorre a partir de uma trissomia verificada na fase de divisão embrionária, isto é, enquanto os quarenta e seis cromossomos de um indivíduo não portador dividem-se e agrupam-se em vinte e três pares perfeitos durante a divisão, nos portadores da síndrome é possível verificar um trio no cromossomo de número vinte e um.

Outra análise das peculiaridades da Síndrome

Apesar da insistência da doutrina brasileira em limitar o desenvolvimento intelectual do portador ao seu diagnóstico médico, alguns autores vêm flexibilizando e principalmente, individualizando o ser humano frente a seu diagnóstico médico. É o caso de Tunes e Piantino, ao mencionarem que a deficiência intelectual

(...) não implica, necessariamente, o desenvolvimento de uma deficiência. Apesar de se afigurar como uma dificuldade ou uma barreira para o processo de desenvolvimento comum à maioria das pessoas, ela não é intransponível ou incontornável" (2003, p.11).

O mesmo pensamento é identificado por Gil Pena (2009), quando afirma tão logo no título de sua publicação que a deficiência intelectual em indivíduos com síndrome de down é consequência de privação cultural, não uma determinação genética. Para ele, todo desenvolvimento depende de estímulo, opinião que se faz verdadeira mesmo em se tratando de indivíduos não portadores de deficiência alguma. Em suas palavras:

O estímulo tem de ser oferecido também como reforço ao seu desenvolvimento cognitivo. Esse reforço são as ferramentas da cultura, que podem compensar a deficiência. Para que possam de fato aprender, contudo, precisamos mudar nossa atitude em relação a essas pessoas. Mudar de atitude significa reconhecer e confiar em sua capacidade de superar as dificuldades. Significa entender que é na interação social que se origina o desenvolvimento. Temos de nos comprometer a oferecer um contexto que estimule esse desenvolvimento (PENA, 2009).

A valorização da relação sócio-cultural do indivíduo portador, ainda que não hegemônica, constitui forte tendência nos estudos mais recentes de sua capacidade intelectual. O estímulo tem se tornado o principal aliado deste indivíduo e a importância desta prática fez-se presente até mesmo na área da saúde, cada vez menos limitadora do potencial intelectual de pessoas com síndrome de down, e mais aliada ao desenvolvimento do mesmo, com crescente número de profissionais especializados ao atendimento destes indivíduos.

O papel do estado na temática da inclusão

O Brasil é caracterizado na Constituição Federal de 1988, em seu artigo primeiro, como República Federativa, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constituindo-se em Estado Democrático de Direito, com fundamentos na soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e pluralismo político. Por ser um Estado Democrático de direito, deve não apenas agir em conformidade com a lei, mas ser capaz de distribuir democraticamente justiça social e efetivamente cumprir os propósitos constitucionalmente fixados em 1988 (BUSSINGUER, 2013, p.33).

As políticas públicas surgem, então, como um meio de justiça social, possibilitando que os direitos formais assegurados no ordenamento jurídico sejam materialmente aplicados. Segundo Bussinguer:

Se direitos fundamentais requerem atividade estatal para a sua realização, e a maneira pelo qual o Estado desenvolve sua atuação na sociedade são as políticas públicas, podemos concluir que elas são instrumentos viabilizadores indispensáveis para a efetivação de direitos fundamentais (BUSSINGUER, 2013, p.37).

Na mesma linha de raciocínio, enfatizando ora o artigo terceiro da Constituição Federal, dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil estão elencados: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a garantia de desenvolvimento social nacional; a erradicação da pobreza e a marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais; e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, advém o compromisso de atuação efetiva do Estado na promoção dos direitos fundamentais. Para Paula:

(...) deve-se notar que o Estado possui uma “relação política” com a sociedade e com os cidadãos, fundada no contrato social, onde se obrigou, mediante leis, normas e políticas públicas, a realizar atividades consistentes em busca da justiça social. Portanto, inegável o caráter de “devedor” do Estado na relação política que mantém com a sociedade politicamente organizada, esta vista como credora das atividades estatais. Tanto que, para fomento a realização da “relação política”, o Estado autoriza o governo a tributar os fatos sociais (PAULA, 2002, p.173).

É com o exposto acima que não nos restam dúvidas do compromisso do Estado de intervir nas relações da sociedade através de políticas públicas, principalmente quando se faz referência ao campo das relações de trabalho, responsáveis por garantir a dignidade humana.

A abordagem material do princípio constitucional da Igualdade como justificativa das políticas públicas

O princípio da igualdade é previsto no caput do artigo quinto da Constituição Federal, estabelecendo que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade (Art. 5º, Constituição Federal, 1988).

Embora o dispositivo acima estabeleça a não distinção de qualquer natureza entre brasileiros e estrangeiros residentes no país, é de se notar que em outros momentos de sua redação a Constituição desequipara as pessoas quando analisadas em critérios específicos. Segundo Barroso:

(...) a própria Lei Maior desequipara as pessoas com base em múltiplos fatores, que incluem sexo, renda, situação funcional, nacionalidade, dentre outros. Assim ao contrário do que se poderia supor à vista da literalidade da matriz constitucional da isonomia, o princípio, em muitas de suas incidências, não apenas não veda o estabelecimento de desigualdades jurídicas, como, ao contrário, impõe o tratamento desigual (BARROSO, 2006, p.32).

É no conteúdo exposto acima que pauta-se a defesa da igualdade material. De nada adiantaria em um Estado Democrático de Direito a mera previsão legal da igualdade quando as condições impostas pela vivência real impedem o seu cumprimento. Nesse sentido, Melo ressalta que:

(...) igualdade material ou igualdade na lei, como preferem alguns, é aquela que assegura o tratamento uniforme de todos os homens, resultando em igualdade real e efetiva de todos, perante todos os bens da vida.

Como se pode observar, a igualdade material tem íntima relação com a maior eficácia do princípio da igualdade. Para tanto, há a necessidade de uma conduta Estatal positiva e não meramente contemplativa (MELO, 2004, pp.118-119).

A ausência de igualdade de condições do mercado de trabalho imprimiu a necessidade de se estabelecer tratamento diferenciado aos grupos portadores de deficiência, garantindo-lhes proteção especial. A estas pessoas foi reservado um percentual de empregos públicos e privados, para que possam participar em igualdade material do meio social em que vivem.

Legislação de inclusão

É baseado no compromisso assumido pelos Estados Democráticos de Direito em garantir a igualdade material de oportunidades a todas as pessoas que deles fazem parte, que são adotadas como espécie de políticas públicas as ações afirmativas, definidas nas palavras de MELO, como:

(...) conjunto de medidas estatais e privadas que adotam mecanismos de inclusão com vistas à concretização de um objetivo constitucional universalmente reconhecido – o da efetiva igualdade de oportunidades a que todos os seres humanos têm direito (MELO, 2004, p.131).

Em se tratando da inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho brasileiro o sistema de ações afirmativas constitui-se na implementação de cotas para vagas nos setores público e privado.

A legislação nacional de inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho

Constitucionalmente, o trabalho é considerado um valor social, mencionado no mesmo dispositivo que faz alusão à dignidade humana, tamanha a sua importância.

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político” (Constituição Federal, 1988).”

Em seu artigo quinto, inciso XIII, a Constituição Federal determina ser livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. No sétimo, por sua vez, valoriza o trabalho como um direito social. Em seu artigo cento e setenta afirma que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho e da livre iniciativa, tem a finalidade de assegurar a existência digna a todos, elencando a busca do pleno emprego como um dos princípios a serem observados pelos ditames da justiça social no inciso VIII.

Quando buscamos a legislação especial de inclusão de portadores de síndrome de down no mercado de trabalho, ou seja, a legislação de deficiência intelectual, encontramos o genérico percentual apresentado para qualquer das três espécies de deficiência (física, intelectual ou sensorial) no artigo 93 da Lei 8.213 de 1991, segundo o qual:

a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados, 2%; II - de 201 a 500, 3%; III - de 501 a 1.000, 4%; IV - de 1.001 em diante, 5%.

Ainda, segundo o mesmo artigo, em seu parágrafo 1º “a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante”. O Ministério do Trabalho e da Previdência Social é encarregado de gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por deficientes habilitados, devendo fornecê-las aos sindicatos e entidades representativas dos empregados quando solicitadas, como disposto no parágrafo 2º deste mesmo artigo.

O setor público também é contemplado com vagas empregatícias asseguradas aos deficientes, designadas no artigo quinto da Lei 8.112 de 1990, segundo o qual:

às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Em 2015, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei n.13.196/2015) entrou em vigor, conhecida popularmente como Estatuto do Deficiente, reforçando o direito ao trabalho em seu artigo de número 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.

§1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

No mesmo artigo do dispositivo supracitado, em seus demais parágrafos são assegurados: (a) a igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, com igual remuneração por trabalho de igual valor; (b) a proibição da restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção e contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena; (c) a participação e o acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados; e (d) a acessibilidade em cursos de formação e capacitação.

Estabeleceu-se, ainda, no artigo trinta e cinco do novo dispositivo legal, como finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego, a promoção e garantia das condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

A fundamental participação do poder público no processo de preparação profissional foi enfatizada no artigo de número trinta e seis:

o poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retomar ao campo de trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

O processo de habilitação profissional foi definido como o processo destinado a propiciar a aquisição de conhecimento, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação. Este processo deve ser composto de todos os recursos necessários para que a pessoa, independentemente de sua deficiência específica possa ser capacitada para um trabalho que lhe seja adequado, obtenha condições de conservá-lo e possibilidade de nele progredir. Os ambientes em que esta prática será oferecida devem ser acessíveis e inclusivos.

A nova legislação de inclusão prevê medidas fundamentais para o aumento da inserção da pessoa portadora de deficiência e do desenvolvimento integral na mesma em uma atividade profissional. É de extrema importância que essas novas ações afirmativas sejam respeitadas e se concretizem para erradicar o desemprego e a baixa oportunidade de evolução dos portadores de deficiência. Contudo, nenhuma das medidas foi direcionada especificamente a cada modalidade de deficiência: física, intelectual ou sensorial, mantendo a prática implementar um único tratamento a ser aplicado a todas estas.

Os tratados internacionais de inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho ratificados pelo Brasil

Como principal representante de tratados internacionais ratificados pelo Brasil está a Convenção das Nações Unidas sobre direitos da Pessoa com deficiência, de 2006. O principal objetivo desta legislação internacional é o de promover, proteger e assegurar o desfrute pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua inerente dignidade.

É em seu artigo de número 27 que encontram-se menções ao direito ao trabalho e ao emprego. Em igualdade com as demais pessoas, os deficientes têm o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de livre escolha. Os Estados-parte deverão salvaguardar e promover a realização do direito ao trabalho adotando medidas apropriadas com o fim de: (a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas

com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho; (b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho; (c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas; (d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado; (e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego; (f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio; (g) Empregar pessoas com deficiência no setor público; (h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas; (i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho; (j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho; (k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

Outro importante marco legislativo internacional ratificado pelo Brasil é a Convenção da Organização Internacional do Trabalho de n.159, que dispõe sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes, determinando medidas nacionais para desenvolver adequadamente este tipo de serviço no território dos países ratificadores.

A Convenção da Organização Internacional do Trabalho de n. 111, também ratificada pelo Brasil versa sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão também exigindo que os Estados membros se comprometam a promover políticas públicas de inclusão na esfera trabalhista.

Após análise dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil é possível perceber que em todos estes o poder público se obriga, voluntariamente, a promover políticas de inclusão e principalmente, a estabelecer condições que tornem o exercício de uma atividade de trabalho pela pessoa deficiente acessível, bem como ao compromisso de proporcionar a qualificação e o constante desenvolvimento desses indivíduos nas atividades que exercem.

Projetos de inserção nas organizações não governamentais: a constatação de que a prática transforma

Afim de analisar experiências de empregabilidade do portador de síndrome de down no mercado brasileiro e entender as dificuldades desta inclusão profissional pela opinião de profissionais que presenciam e auxiliam nesta temática diariamente, foram realizadas entrevistas em duas organizações não governamentais que possuem diferentes programas. Ambas as entrevistas foram compostas das mesmas questões, que objetivavam mapear a quantidade de participantes do projeto e a idade dos mesmos, a forma de funcionamento de cada projeto e sua rotina, a relação dos participantes entre eles e com os funcionários, o número e regime de trabalho dos funcionários, a participação e relação com a família neste processo; as vagas para que são contratados e a forma de conseguir vagas; o tipo de atividade desempenhada por este empregado; a margem de remuneração salarial; as principais dificuldades e considerações para este processo e os custos do projeto.

ADID – Associação para o Desenvolvimento Integral do Down

A Associação para o Desenvolvimento Integral do Down (ADID)¹ é uma associação fundada por pais de indivíduos portadores de Síndrome de Down que frequentavam outros projetos e decidiram organizar-se em uma proposta própria: a missão de estimular o desenvolvimento bio-psico-social de crianças e jovens com síndrome de down através da educação, integração, socialização e profissionalização, bem como conscientizar família e sociedade do potencial dessas pessoas.

Este projeto conta com uma escola de ensino fundamental para portadores e um programa de preparação profissional que acontece separadamente. Atualmente, a ADID possui 30 participantes pagantes, e 31 bolsistas cuja família não possui condições de arcar com a mensalidade de mil e novecentos reais. A escolarização se inicia aos sete anos, e não possui tempo determinado para a conclusão, o conteúdo é dado no ritmo de aprendizagem da sala, composta de cinco a dez alunos, que estudam por quatro horas diárias de segunda a sexta e tem acompanhamento quase individualizado em Relatórios de Desempenho que são enviados à família e orientam o ritmo das aulas.

A preparação profissional, por sua vez, se inicia aos 15 anos de idade e é opcional. Consiste principalmente em ensinar os termos de empresa (coaching, empreendedorismo, expertise); a hierarquia das relações de trabalho; as principais utilidades de informática; o comportamento adequado; e demonstrar a rotina habitual das atividades no ambiente de

¹ ADID. Associação sem fins lucrativos localizada na Av. Vereador José Diniz, 2436, Brooklyn, São Paulo – SP. Disponível em: <www.adid.org.br>. Acesso em: 10 mar.2015.

trabalho, já que estes indivíduos precisam sentir segurança e entender a razão de tudo aquilo que fazem para que aprendam verdadeiramente. É traçado um perfil do aluno que ingressa no projeto de profissionalização e no decorrer do curso o mesmo é inserido em estabelecimentos das redondezas em um dia da semana por duas horas para que possuam a vivência prática. Quando considerado apto para o mercado, é designado pela pessoa especializada da associação a uma vaga. Primeiramente, a família é informada e o ambiente de trabalho da empresa é estudado pela associação. Após aprovação da família, a vaga é comunicada ao aluno, que começa um treinamento específico elaborado na visita para estudo da empresa.

A ADID possui convênio com empresas parceiras, que são em sua maioria redes de farmácia, cinema e seguros. As principais funções que os portadores da síndrome desempenham são as de reposição de mercadorias e registro de arquivos em sistema, a atividade também varia com as aptidões de cada um. Trabalham durante quatro horas diárias e recebem o piso salarial da vaga, emendando feriados e tirando férias no período das escolares para facilitar o planejamento da família. É comum que dentro da empresa haja uma pessoa mais sensibilizada com a contratação do portador, que assume a função de prestar apoio meramente emocional a este: questionar o colega em um dia em que pareça estar triste; explicar com mais calma uma tarefa mais complicada e auxiliar em algum momento de nervoso.

O projeto conta com 30 funcionários, sendo a maioria deles psicólogos e pedagogos, e é mantido com a mensalidade, a venda dos produtos da oficina de cartonagem opcional aos alunos, a venda de rifas cujo prêmio tenha sido doado à ADID. Para estimular o convívio fora das salas de aula, a associação promove acantonamentos semestrais e balada com dj na quadra poliesportiva, ocasião em que o namoro entre alunos é permitido.

Como principal dificuldade do projeto foi apontado o fato de a profissionalização do indivíduo abarcar a família, uma vez que muitos deles são dependentes a vida inteira. Muitas vezes são retirados da associação antes de concluírem a alfabetização e impedidos de adentrarem ao mercado de trabalho pelos transtornos que advém desta relação, como os de locomoção e logística. A ADID apontou também a dificuldade de adicionarem séries do Ensino Fundamental II ao projeto, pela exigência do Estado de que haja professores especializados para cada matéria. Na opinião da associação, o ensino que ministram é diferenciado e muito bem executado por professores que entendem da síndrome por serem especializados em lecionar para deficientes, que possuem ritmo e características próprias de entendimento.

Instituto Olga Kos

O Instituto Olga Kos² é uma associação sem fins econômicos, com qualificação de Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), que desenvolve projetos artísticos e esportivos, aprovados em leis de incentivo fiscal, para atender, prioritariamente, crianças, jovens e adultos com deficiência intelectual. Faz-se importante destacar que há um grande número de portadores de síndrome de down nas atividades do instituto, mas que o mesmo trabalha com a deficiência intelectual em geral. O projeto consiste em promover atividades esportivas de artes marciais, em média com 25 alunos e oficinas de arte de até 15 alunos em cada turma, em várias regiões de São Paulo, atualmente mais de quarenta, não possuindo sede para tal, mas uma rotatividade.

Além destes dois projetos um terceiro de profissionalização é desenvolvido. O Olga Kos conta com empresas parceiras que divulgam suas vagas e estabelecem as diretrizes do processo entre instituto, empregado portador e empresa. Há a disponibilidade do instituto de realizar treinamento com seus frequentadores, desde que autorizado pela empresa. É responsabilidade do instituto, também, intervir em alguma situação mais delicada no ambiente de trabalho deste indivíduo. Quando contratados, recebem o mesmo piso salarial de um indivíduo não portador para a função que desempenharem durante quatro horas, dentre as mais comuns: repositores e organizadores de prateleiras de perfumaria em farmácias, ajudantes de cozinha ou cumins em restaurantes ou, ainda, realizam registros e atualizam sistemas específicos de informática em grandes empresas.

A principal dificuldade reportada pelo instituto no processo de profissionalização é a de dependerem quase que integralmente do apoio da família, uma vez que os participantes na maioria das vezes não são emancipados e dependem da família para frequentar as oficinas. O projeto é gratuito aos participantes e mantido por empresas que destinam parte do incentivo fiscal obrigatório a seus projetos. Conta com uma equipe de aproximadamente 100 funcionários de campo, presentes nas oficinas, representados por psicólogos, pedagogos, arte-educadores, artistas e profissionais da área de educação física. O projeto de profissionalização é mais exclusivo, destinado especificamente aos interessados em conseguir oportunidade de trabalho e intermediado diretamente pelos funcionários do escritório e encontra como principal dificuldade o “turn over” frequente das grandes redes, que prejudica a estabilidade das relações da pessoa com síndrome de down, sempre propensa a

² Instituto Olga Kos. Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) que atende crianças, jovens e adultos com deficiência intelectual localizada na Rua Haddock Lobo 1307, Cerqueira César, São Paulo – SP. . Disponível em: <<http://www.institutoolgakos.org.br/>>. Acesso em: 10 mar.2015.

estabelecer fortes vínculos com os indivíduos de sua convivência, por vezes chegando a apaixonar-se por eles.

O Instituto Olga Kos mencionou, por fim, que conhece situações em que as empresas procuram deficientes apenas para preencher o número de vagas obrigatório na Lei de Cotas, e não designa a eles função alguma, permitindo que façam o que quiserem, exigindo apenas o cumprimento do horário de trabalho. Ressalta, ainda, que a lei de inclusão é genérica e válida portanto para qualquer tipo de deficiência, tornando a contratação de deficientes intelectuais de menores índices, uma vez que é a espécie que mais diferenças apresenta em cada um de seus casos, dificultando as relações dos empregados portadores com outros profissionais não preparados para este tipo de convívio.

3. METODOLOGIA

O projeto percorreu inicialmente uma vasta pesquisa bibliográfica, utilizando principalmente autores que apresentam a temática da inclusão trabalhista de deficientes. Como bibliografia principal foi utilizada a obra de Sandro Nahmias Melo.

A análise de legislação compreendeu a Constituição Federal de 1988, a Lei 8.213/91, Lei 8.112/90 e a nova Lei Brasileira de inclusão da pessoa com deficiência, de 2015. Os tratados internacionais estudados nesta temática foram Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das pessoas com deficiência, de 2006 e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho n.111 e n.159.

Foram realizadas também entrevistas em ONGS especializadas, como “Instituto Olga Kos” e “Associação para o Desenvolvimento Integral do Down” com a finalidade de analisar como e se tem ocorrido a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho, e as dificuldades enfrentadas no processo desta efetivação.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Relação Anual de Informações Sociais de 2010 nos mostra a baixa empregabilidade do deficiente intelectual que dos trezentos e seis mil vínculos ativos de trabalho designados para pessoas com deficiência, apenas 5,10% destes são ocupados por deficientes intelectuais. A doutrina apresentada no presente artigo critica esta realidade e a ineficiência da política de cotas empregatícias compreender em um contingente geral todas as espécies de deficiência, marginalizando a intelectual, e portanto, os portadores de síndrome de down.

5. CONCLUSÕES

O presente artigo demonstra o papel do Estado na inserção da pessoa com síndrome de down no mercado de trabalho que se dá nas políticas públicas de ações afirmativas. Contudo, até a Lei Brasileira de inclusão da pessoa com deficiência, de 2015, a legislação apenas pautava a atuação do Estado na designação de cotas à pessoa deficiente, pratica que não garante o efetivo desenvolvimento trabalhista do trabalhador. A análise de legislação aponta que as cotas empregatícias são designadas de forma genérica para todos os tipos de deficiência, tão logo encontra-se em dados do IBGE a deficiência intelectual como menor representante em número destas contratações.

Apesar de ratificar importantes tratados internacionais, o Brasil não desempenhou seu papel como agente possibilitador do desenvolvimento do profissional com síndrome de down, quando optou por abster-se do compromisso de proporcionar meios de qualificação profissional, assumido voluntariamente.

O sistema de ações afirmativas no mercado de trabalho adotado pelo Brasil constitui-se na implementação de cotas, de estampado fracasso. A legislação de inclusão e a reserva de empregos para os portadores de deficiência não foi capaz de propiciar a igualdade material de seus direitos. A cultura das cotas não modifica a realidade da discriminação destes trabalhadores, já que as empresas que destinam a vaga aos mesmos encaram esta política apenas como uma obrigação legal, inventando as mais variadas manobras para apenas se adequarem aos números exigidos, ou ainda optam por pagar multa a cumprir o contingente designado pela legislação.

A doutrina insiste cada vez mais na necessidade de estímulo da pessoa com síndrome de down para seu pleno desenvolvimento demonstrando ser crescente o número de casos em que estes indivíduos tornam-se independentes e adentram com sucesso a esfera trabalhista por conta própria. Os projetos das associações elencadas no presente trabalho indicam com sucesso que é possível qualificar a mão de obra dos deficientes intelectuais através de políticas eficazes ao desenvolvimento dos mesmos, papel que é obrigação inerente ao Estado Democrático de Direito brasileiro, possuidor de recursos financeiros e logísticos imensuravelmente mais expressivos quando comparados aos destas organizações.

Enquanto as ações afirmativas brasileiras representarem um mero contingente de vagas a ser atingido, a população portadora da síndrome de down continuará a ser marginalizada nas relações de trabalho e consequentemente, apresentará desenvolvimento pessoal minimizado visto ao potencial que poderia atingir. É dever do Estado transformar a realidade com eficazes ações afirmativas que possibilitem a real evolução profissional destes indivíduos e dever da população, portadora ou não da síndrome, cobrar insistentemente a

atuação verdadeira do poder público nesta temática, afinal, nenhuma deficiência deve ser vista com outro olhar que não seja o da evolução, já que a maior deficiência que podemos ter é a de não respeitar ao próximo.

O presente projeto visou imprimir a realidade da empregabilidade de indivíduos com síndrome de down no mercado de trabalho. Esta síndrome, no entanto, é tratada em todos os indicadores brasileiros juntamente com outras, na categoria de deficiência intelectual, impossibilitando conhecer seus números reais. A legislação de inclusão, por sua vez, engloba todas as categorias de deficiência ao apresentar os números de vagas dos setores públicos e privados, não sendo completamente eficaz a nenhuma delas.

6. REFERÊNCIAS

BARROSO, Luis Roberto. Razoabilidade e isonomia no direito brasileiro. Temas de direito constitucional. 2.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, v. 1.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro 1999. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. Política pública e inclusão social: o papel do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

IBGE. Censo, 2010: banco de dados. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 5 mar.2015.

MELO, Sandro Nahmias. . O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: ação afirmativa : o princípio constitucional da igualdade. São Paulo: LTr, 2004.

PAULA, Jônatas Luiz Moreira de. A jurisdição como elemento de inclusão social: revitalizando as regras do jogo democrático. São Paulo: Manole, 2002.

PENA, Gil. Disdeficiência, 2009. Blog destinado a divulgar informações e questões que podem ser usadas para diferentes fins educativos, procurando promover a incorporação do conhecimento reproduzido e participar da reestruturação na política de deficiências no Brasil. Disponível em: <<https://disdeficiencia.wordpress.com/2009/07/05/a-deficiencia-intelectual-em-individuos-com-sindrome-de-down-e-consequencia-de-privacao-cultural-nao-uma-determinacao-genetica/>> . Acesso em: 7 ago.2016.

RAIS. Relação Anual de Informações Sociais, 2010: banco de dados. Disponível em: <www3.mte.gov.br/rais/2010/>. Acesso em: 5 mar.2015.

TUNES, E. e PIANTINO, L.D. (2003). Cadê a síndrome de Down que estava aqui? O gato comeu...: O programa da Lurdinha. 2ª ed. Campinas: Autores Associados.

VARELLA, D. Clínica Geral Criança. Trissomia do Cromossomo 21. Síndrome de Down. Disponível em: <<http://drauziovarella.com.br/crianca-2/sindrome-de-down>>. Acesso em: 5 mar.2015.

Contatos: fe_alcoba@hotmail.com e brunasoesangotti@gmail.com