

# **Inclusão profissional de trabalhadores com Deficiência Intelectual na cidade de São Paulo**

**dados de pesquisa e propostas**

**José Leon Crochick (Org.)**

Alex Sandro Corrêa • Arlindo da Silva Lourenço • Cintia Copit  
Freller • Fabiana Duarte de Sousa Ventura • Gabriel Katsumi  
Saito • Lucas Alves • Marcia Pessoa • Patrícia Ferreira de  
Andrade • Ricardo Casco • Roberta Cruz Lima • Rodrigo Nuno  
Peiró Correia • Sandra da Cunha Cirillo • Viviane Borges Dias



**Benjamin EDITORIAL**

**Inclusão profissional de trabalhadores  
com Deficiência Intelectual  
na cidade de São Paulo:  
dados de pesquisa e propostas**

José Leon Crochick (Org.)

Alex Sandro Corrêa • Arlindo da Silva Lourenço • Cintia Copit  
Freller • Fabiana Duarte de Sousa Ventura • Gabriel Katsumi Saito  
Lucas Alves • Marcia Pessoa • Patrícia Ferreira de Andrade • Ricardo  
Casco • Roberta Cruz Lima • Rodrigo Nuno Peiró Correia • Sandra  
da Cunha Cirillo • Viviane Borges Dias

**Benjamin EDITORIAL**



Copyright © 2019 Autores

É vedada, nos termos da lei, a reprodução de qualquer parte deste livro sem a autorização prévia e por escrito por parte dos autores.

Impresso no Brasil. Distribuição gratuita.

Foi feito o depósito legal.

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

I37 Incluirão profissional de trabalhadores com deficiência intelectual na cidade de São Paulo: dados de pesquisa e propostas. / José Leon Crochick (Org). --São Paulo : Benjamin Editorial, 2019. 20 p. : tabs.

ISBN 978-85-69430-15-5

1. Síndrome de Down – Inclusão – São Paulo (Cidade). 2. Deficiência intelectual – Inclusão – São Paulo (Cidade). 3. Psicologia clínica. I. Título.

CDU 155.922.76

Catalogação na Publicação  
Eliane M. S. Jovanovich CRB 9/1250

BENJAMIN EDITORIAL

Rua Américo Brasiliense, 2520

04715-004 – São Paulo – SP

Telefone/Fax: (11) 2476-0708

contato@benjamineditorial.com.br

www.benjamineditorial.com.br

## Sumário

5	Introdução
6	Resultados
14	Propostas

## Introdução

Esta cartilha sobre inclusão profissional de pessoas com síndrome de Down foi feita com base em pesquisa realizada em 2017 e 2018, com apoio da FAPESP (Processo 2016/19807-0), por pesquisadores do Laboratório de Estudos sobre o Preconceito do Instituto de Psicologia da USP, com a colaboração da APAE-SP e do Instituto Simbora Gente, que possibilitaram os contatos com os participantes entrevistados.

Foram entrevistados 20 trabalhadores com síndrome de Down, na cidade de São Paulo, seus familiares, amigos, educadores, colegas e chefes no local de emprego. Para a maioria desses trabalhadores, também foi possível fazer observações nos locais de trabalho. À época da pesquisa, os trabalhadores tinham em média 29 anos, sendo que o mais jovem tinha 21 anos e o mais velho, 37 anos. Metade deles é do sexo feminino e, com exceção de dois deles, moravam em regiões com elevados Índices de Desenvolvimento Humano. Doze deles tinham o ensino fundamental completo; sendo que sete desses completaram o ensino médio; apenas dois deles não completaram o ensino fundamental 1.

Em relação ao trabalho, doze dos participantes trabalham no setor de serviços (lojas, alimentação, farmácia etc.), cinco em empresas ou escritórios e três na área de educação. Em relação à sua ocupação, doze trabalham como auxiliares, ajudantes, ou assistentes, quatro como estoquistas, o que indica que as atividades que desempenham, em geral, são de apoio ou de simples execução. Em termos de remuneração média, seu salário é R\$ 1 176,84 por uma jornada de 6 horas diárias. Também, em média, estão nesses empregos há 3,6 anos.

A apresentação dos dados desta pesquisa tem como objetivo fortalecer a inclusão profissional desses trabalhadores quanto à sua produtividade



e relacionamento social dentro da empresa e indicar a importância dessa inclusão para outras esferas de vida.

## Resultados

Em geral, esses trabalhadores estão satisfeitos com seus empregos, pois preferem trabalhar do que ficar em casa ou não ter nenhuma ocupação, como argumenta a mãe de um dos participantes:

*“Acho que foi a melhor coisa que aconteceu na vida dele. Foi Deus! Antes de trabalhar, ele passava o dia todo deitado na cama, não fazia nada, era triste. Ele é útil, feliz. Gosta muito de trabalhar!”*  
(Mãe do Participante 5)

Os participantes mantêm boas relações com os chefes, colegas, familiares, clientes. Para  $\frac{3}{4}$  dos colegas, a empresa poderia contratar outros trabalhadores com síndrome de Down, e quase todos julgam que os trabalhadores estão bem integrados no ambiente do trabalho. A grande maioria desses colegas avalia também que os clientes e fornecedores gostam e tratam bem os trabalhadores focos desta pesquisa. O depoimento do chefe do Participante 17 demonstra isso:

*“Além de ser uma pessoa útil, é muito querida e muito animada. Todas as orientações são bem acatadas por ela. É muito dedicada ao trabalho.”* (Chefe do Participante 17)

Seus chefes e colegas ressaltam que são pontuais, assíduos, responsáveis e respeitosos no trabalho. A tabela 1 traz dados a esse respeito.

**Tabela 1:** Avaliação dos empregadores sobre pontualidade, assiduidade, higiene, respeito pelos outros e responsabilidade no trabalho

	Pontualidade	Assiduidade	Respeito	Responsabilidade
Sim	15	17	16	15
Não	3	1	2	2

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Os relatos abaixo ilustram os dados da tabela 1:

*“Ele é arrumado, cheiroso, o dinheiro dele é dele e vai trabalhar bem vestido.”* (Chefe do Participante 8)

*“O jovem cumpre as regras de acordo com a determinação da empresa quanto à pontualidade, responsabilidade e autocuidado; é uma pessoa que apresenta segurança, respeito ao outro e à chefia imediata e assume suas responsabilidades na empresa.”* (Chefe do Participante 15)

*“Ela é muito assídua, não tenho problema com faltas, quando precisa traz atestado, é como outra pessoa qualquer.”* (Chefe do Participante 12)

Seus chefes avaliam que têm uma produtividade que, para alguns, é restrita a seus limites. Para outros, excede os próprios colegas que não têm a síndrome:

*“O trabalho dele é muito útil para a empresa e sua produtividade, comparada com colegas, é até melhor, pois ele responde 100%, aceita mais do que os outros que querem fazer cada um do seu jeito. Ele faz do jeito que é instruído a fazer.”* (Chefe do Participante 5)



“[...] o trabalho dele é muito útil. É considerado uma arma secreta, pois vai para a rua, traz os clientes para dentro, conversa com a clientela, conta piada, e isso faz com que queiram voltar. Por esse motivo, saiu da unidade do bairro I., onde trabalhava, para ir para a nova no bairro V.. A ideia é que ajudasse a trazer mais clientes, como fez no bairro I. Está na nova unidade há um mês e tem correspondido às expectativas.” (Chefe do Participante 18)

“Desempenha algumas funções úteis e outras que precisam ser intelimentemente refeitas por seus colegas, como digitar fichas. Sabe mexer no Word, na copiadora, na trituradora, usar bem tesoura. Isso ele faz muito bem. Muito regrado de horários, sistemático e disciplinado. Em termos produtivos, acredito que não contribuiu muito, mas mudou o clima da empresa.” (Colega do Participante 2)

Isso permite concluir que não se pode generalizar as competências e qualidades dessas pessoas devido à síndrome: alguns são mais produtivos, outros, menos; alguns se relacionam melhor com os colegas e clientes, outros, não; alguns são mais responsáveis, outros menos, como ocorre com qualquer trabalhador.

Entretanto, mesmo com os inegáveis avanços que permitiram aos trabalhadores com deficiência intelectual, em geral, atuarem em conjunto com trabalhadores sem deficiência, em vez de estarem em oficinas abrigadas ou não estarem trabalhando, e apesar dos dados desta pesquisa que mostram o acerto dessa inclusão, o preconceito continua a ser um obstáculo importante a ela. As ações derivadas do preconceito se referem à discriminação do alvo, dificultando seu pertencimento aos grupos por meio da segregação ou da marginalização. Na segregação, o trabalhador fica isolado dos demais trabalhadores; na marginalização, ele trabalha em conjunto com os

outros, mas dão pouca importância ao que faz ou às suas opiniões e propostas.

Tal discriminação pôde ser notada em algumas entrevistas e observações no que se refere, em geral, ao que a família, os amigos, colegas e chefes esperam do trabalhador com síndrome de Down, e à ausência de carreiras profissionais desses trabalhadores, ainda que aproximadamente 1/3 deles foi promovido e obteve aumento de salário, conforme os dados da tabela 2.

Tabela 2: Promoção e aumento de salário dos participantes

	Promovido*	Aumento de salário
Sim	7	7
Não	12	12

\* Um dos participantes é sócio da empresa onde trabalha. Assim, para esta coluna e para a próxima, o total de participantes é 19.

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Essa marginalização e/ou segregação também é notada pelos poucos colegas com quem interação fora do expediente. A interação com colegas, em geral, é restrita à rotina diária. Poucos participantes saem com os colegas fora do período de trabalho para tomar o café da manhã, almoçar ou participar de *happy hour*. Poucos vão ao cinema e teatro com seus colegas. O que parece ser comum é o convite para festas da empresa como as de final de ano, por exemplo. Isso pode indicar a segregação social desses trabalhadores. Os trechos a seguir ilustram essa tendência:

“Tenho mais colegas no trabalho, não mais amigos, acho que porque muitas pessoas ainda têm preconceito com quem tem síndrome de Down.” (Participante 3)



“[...] Às vezes saio com meus amigos para andar pelo bairro. Mas mais recentemente eles não têm me convidado muito para fazer nada, e eu convindo, mas eles não vão. Eu tenho vontade de ir na balada, mas eles não me convidam [...]” (Participante 17)

“Ele já foi em casa. Sabe, eu acho que eu fui o único que chamou para ir em casa. Ele participa dos eventos que vai todo mundo. Se tem churrasco, ele vai; se tem confraternização, vai. Festa junina e confraternização no fim do ano. Ele foi com a gente.” (Empregador do Participante 14)

A segregação dos trabalhadores participantes também pode ser observada na pouca interação que um número significativo deles (12) tem com os clientes, distanciados muitas vezes das atividades da empresa:

“Fica mais no estoque, não conversa muito, mas é educado e cumprimenta os clientes.” (Colega de trabalho da Participante 6)

“Ela não tem muita interação com externos, mas sei que nem todos são receptivos.” (Chefe da Participante 16)

A marginalização pode ser ilustrada pela pouca iniciativa que se espera de alguns desses trabalhadores, tendo em vista atividades repetitivas que devem desenvolver seguindo uma rotina. Claro, como são pessoas que podem ter sido heterodirigidas e desvalorizadas ao longo da vida, mesmo quando tentam aumentar sua autoestima, podem ter pouca iniciativa no trabalho. Mas, ao mesmo tempo, tais atividades repetitivas e sem sentido para o trabalhador também não incentivam a autonomia para agir com independência no local de trabalho, conforme ilustra o seguinte trecho:

“No caso da função em que atua, ela segue uma rotina de trabalho. Então, não precisa tomar muita iniciativa não, porque ela já chega sabendo o que precisa ser feito, e a forma como deve ser feito. Então, já é um trabalho sistemático, e ela segue esse sistema. Agora, se ela for realizar outra função, ela fica aguardando as orientações do gestor, que dá as orientações e ela segue.” (Colega de trabalho do Participante 1)

Diante disso, alguns trabalhadores participantes desta pesquisa reivindicam a execução de tarefas mais complexas, conforme pode ser verificado no relato do Participante 17:

“Eu acho que no local de trabalho o pessoal ainda me deixa treinando e fazendo trabalhos muito simples. Eu quero trabalhar, fazer coisas mais interessantes, não só ficar treinando.”

Essa rotina não é apreciada por boa parte dos entrevistados, como pode ser verificado na tabela 3, que indica que a maioria dos participantes entrevistados não gosta de fazer sempre a mesma atividade e parte deles gostaria de mudar de posto ou área de trabalho.

**Tabela 3:** Preferência por tarefas rotineiras e desejo de mudar de área de trabalho

Entrevistado	Prefere sempre a mesma atividade	Quer mudar de área ou posto de trabalho
Sim	7	8
Não	13	11
Não sabe	0	1

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Em relação à formação anterior ao trabalho, alguns chefes reclamaram



da ausência da competência de se expressar por escrito e de noções básicas de matemática. As disciplinas de língua portuguesa e matemática são fundamentais para qualquer tipo de trabalho. Se na educação escolar, apesar de todo avanço da educação inclusiva, as pessoas com síndrome de Down sofrem preconceitos, seu aprendizado nessas disciplinas também deve ter sido afetado. Se os educadores julgam que os indivíduos com síndrome de Down não conseguem aprender e desenvolver a lógica própria a essas disciplinas, é possível que o aluno também não se esforce para isso. É certo que essas dificuldades não são somente dos que têm síndrome de Down, e que alguns dos participantes da pesquisa não as apresentaram, o que implica que não é inerente a eles essas dificuldades. De todo o modo, o preconceito na escola e no local de trabalho deve dificultar que elas sejam superadas. A tabela 4 traz dados a esse respeito.

**Tabela 4:** Frequência de observação no local de trabalho dos participantes em relação à sua capacidade de se comunicar por escrito e fazer cálculos elementares

Atividade	Fazia sem ajuda	Fazia com ajuda ocasional	Fazia com ajuda sistemática	Não fazia nem com ajuda	Não observado
Transmitir mensagens por escrito	6	0	1	5	5
Realizar cálculos elementares (de cabeça ou usando papel, calculadora, medições diversas)	2	2	0	9	4

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Contrariamente ao que alguns pensam, incluindo uma das mães entrevistadas, os trabalhadores com síndrome de Down, assim como a maior

parte das pessoas, têm um projeto de vida e julgam que poderão realizá-lo. Tais projetos envolvem poder casar, ter filhos, viajar, conforme indicam os dados da tabela 5.

**Tabela 5:** Frequência de tipos de desejos dos participantes

Entrevistado	O que gostaria de ter para uma vida melhor?
Ganhar mais	10
Casa própria	10
Namorar/casar	13
Filhos	8

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Os relatos abaixo corroboram os dados apresentados na tabela 5:

*“Quero mudar de trabalho.” (Participante 8)*

*“Quero sair da casa dos meus pais, podia entrar na faculdade para fazer teatro, ou cantar, ou fazer comida, adoro cozinhar também.” (Participante 12)*

*“Sim, eu pretendo dar uma modificação na minha casa, com meu empenho, com meu suor, com meu trabalho, dar minhas palestras [...]” (Participante 14)*

Em relação à autonomia, os trabalhadores entrevistados cuidam bem de si mesmos quanto à alimentação, vestimenta, hábitos de higiene. Também são autônomos em relação ao que fazem no período de lazer. Por outro lado, vários deles têm dificuldades em se locomover sozinhos pela cidade, e também no próprio ambiente de trabalho, como evidenciam os dados da tabela 6.



Tabela 6: Autonomia para deslocamento

Atividades	Sim	Não
Usa transporte público sozinho	4	16
Faz compras sozinho	6	14
Usa transporte público para outros lugares	8	12
Quando precisa, vai sozinho a algum lugar	6	14
Sabe voltar para casa sozinho	8	12
Costuma sair sozinho à noite	1	19
Usa transporte público para o trabalho	6	14

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Também nesse caso, há aqueles que têm essa autonomia ou a estão desenvolvendo:

*“Eu estou aprendendo a andar sozinho e fazer compras sozinho.”*  
(Participante 17)

O Participante 14, por exemplo, é extremamente autônomo. Quando questionado sobre como vai e volta ao trabalho, ele responde:

*“De lotação, metrô e trem. E ônibus, às vezes eu pego táxi, às vezes eu pego Uber também. Tudo sozinho, eu pesquiso tudo no Google. O Google é a ferramenta.”* (Participante 14)

## Propostas

Para contribuir com uma adequada inclusão de trabalhadores com síndrome de Down nas empresas, o que também se aplica a outras pessoas com deficiência intelectual, sugere-se que:

- a) As capacidades e os limites dos trabalhadores com síndrome de Down devem ser o mais claramente possível estabelecidos, considerando a sua individualidade, isso é, seu histórico e condições de vida. Limites existem para serem superados, mas para isso devem ser bem circunscritos, para que métodos adequados sejam utilizados. Isso não deve implicar o surgimento de expectativas irreais acerca das pessoas, o que pode gerar o contrário do desejado: criar ou ampliar seu sentimento de inferioridade e impotência;
- b) Deve-se incentivar seu envolvimento e iniciativa nas atividades em que se inserem;
- c) Quando o trabalhador apresentar dificuldades em relação à comunicação na língua portuguesa ou em matemática, buscar ações que permitam superá-las; se for o caso, em conjunto com os familiares e amigos;
- d) O estabelecimento de carreiras e, com isso, a possibilidade de aumento de salário, deveriam ser comuns também aos trabalhadores com deficiência intelectual, assim como os critérios para a promoção, que não deveriam desconsiderar a sua produtividade;
- e) No âmbito do trabalho, dever-se-ia estimular uma compreensão dos objetivos da empresa e de todos os setores existentes para que se chegue ao cumprimento de seus objetivos, para que os trabalhadores tenham um entendimento para além de suas funções específicas;
- f) As atividades dadas aos trabalhadores com síndrome de Down, quando possível, poderiam ser variadas, para evitar a mera repetição, o que não contribui com seu desenvolvimento;
- g) Os colegas de trabalho poderiam ter oportunidades de se envolver mais com esses trabalhadores para haver mais identificação com eles e uma apreciação mais real de quem são, contrariando os estereótipos incorporados e os preconceitos desenvolvidos. Não se pretende que todos os trabalhadores com síndrome de Down sejam plenamente integrados e estabeleçam relações de amizade com seus colegas,



### *Inclusão profissional de trabalhadores com Deficiência Intelectual*

como não se pretende isso para todos os trabalhadores. Tal como todos os outros, eles se diferenciam entre si: há os que permitem maior identificação, outros dificultam que ela possa ocorrer; alguns são simpáticos, outros não; alguns são bem educados, outros não; alguns são atenciosos e afetuosos, outros não. Além disso, essa identificação não deve ser forçada, o que contribuiria com a idealização, que deve ser evitada.

Ao final deste texto, cabe sublinhar a importância da inclusão profissional para os trabalhadores com deficiência intelectual, dado que em uma sociedade centrada na formação para o trabalho, essa inclusão pode permitir o sentimento de pertença que deveria estar presente em todos nós, por mais que haja forças segregadoras ou marginalizadoras.



*Título* Inclusão profissional de trabalhadores com Deficiência Intelectual na cidade de São Paulo: dados de pesquisa e propostas

*Organizador* José Leon Crochick

*Autores* Alex Sandro Corrêa, Arlindo da Silva Lourenço, Cintia Copit Freller, Fabiana Duarte de Sousa Ventura, Gabriel Katsumi Saito, Lucas Alves, Marcia Pessoa, Patrícia Ferreira de Andrade, Ricardo Casco, Roberta Cruz Lima, Rodrigo Nuno Peiró Correia, Sandra da Cunha Cirillo, Viviane Borges Dias

*Editor* Artur Rafael A. Theodoro

*Formato* 15 x 21 cm

*Tipologia* Adobe Caslon Pro 12/15  
Aktiv Grotesk 9/15; 8/10

*Papel* Cartão Supremo 250 g/m<sup>2</sup> (capa)  
Offset 75 g/m<sup>2</sup> (miolo)

*Número de páginas* 20

*Tiragem* 300 exemplares