

A (IN)VISIBILIZAÇÃO DO SUJEITO COM SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL: OS MECANISMOS DO PODER

Márcia Sant’Ana Santos¹

Resumo: O presente artigo se incumbem de destacar a forma excludente como é tratado o sujeito com Síndrome de Down no mercado de trabalho em pequenas empresas. A intenção é pontuar o que está por trás da máscara de “democratização social” propalada por estas organizações empresariais: interesses de exploração de mão de obra barata para atender às exigências do capital e, além disso, de segregar sujeitos produtivos, mas que não atendem ao padrão físico e intelectual exigido por uma elite dominante que regula o mercado de trabalho. Além disto, este texto ressalta os mecanismos de controle utilizados por empresas para, na relação de forças entre o empresário e o funcionário, garantir a manutenção do poder.

Palavras-Chave: Sujeito. Síndrome de Down. Trabalho. Controle. Poder.

INTRODUÇÃO

Devido ao preconceito existente em nossa sociedade, a inserção de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho torna-se uma missão árdua. Essas pessoas são vítimas de uma história de exclusão social, pois são equivocadamente compreendidas como pessoas lentas, incapazes e menos produtivas, ficando, em função destes estigmas, à margem do processo de inclusão no mercado de trabalho.

A concepção de trabalho na sociedade contemporânea, de modo geral, denota autorrealização, estar inserido na economia, ser cidadão e visto como membro participante da sociedade.

¹ Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Crítica Cultural, Universidade do Estado da Bahia (PósCrítica/UNEB), linha de pesquisa Literatura, produção cultural e modos de vida. Orientador: Prof. Dr. Osmar Moreira Santos. Endereço eletrônico: msasantos@uneb.br.

Considerando que o trabalho não é uma categoria a-histórica (RIBEIRO; LEDA, 2004), não pode ser entendido de jeito diferente para as pessoas com deficiência, afinal de contas, querem também ser cidadãos, querem trabalhar, ser remuneradas, e marcarem suas existências no mundo, tendo o trabalho como instrumento de emancipação. Porém, não é o que acontece quando esses sujeitos resolvem ingressar num mercado cada vez mais restrito no que tange à oportunidade de emprego, sobretudo, para aqueles que não se encaixam aos padrões exigidos socialmente. Estes sofrem com o estigma de pessoas pouco inteligentes, portanto incapazes para contribuir com a produtividade de uma empresa.

Na intenção de equalizar oportunidades para as pessoas de diferentes sexo, raça, etnia e condição física, os órgãos representantes dos Direitos Humanos buscam minimizar essas disparidades através de negociação com empresas que deixam à margem do seu quadro profissional, sujeitos com Síndrome de Down, o que não deveria. Segundo Hobbes (2003), a natureza fez os homens iguais; nessa condição, eles têm os mesmos direitos na luta para preservar e buscar meios necessários para viver plenamente, com igualdade de direitos:

A natureza fez os homens tão iguais, quanto às faculdades do corpo e do espírito, que, embora por vezes se encontre um homem manifestamente mais forte de corpo, ou de espírito mais vivo do que outro, mesmo assim, quando se considera tudo isto em conjunto, a diferença entre um e outro homem não é suficientemente considerável para que um deles possa com base nela reclamar algum benefício a que outro não possa igualmente aspirar (HOBBES, 2003).

Porém, de acordo com o que revela a história, há milênios, os direitos humanos não são respeitados em sua totalidade para grupos sociais e pessoas distintas. Mulheres, negros, indígenas, pessoas com deficiência, grupos em desvantagem econômica, entre outros, lutam para conquistar direitos igualitários na

sociedade. Muito embora a ação de movimentos sociais diversos já tenha minimizado inúmeras barreiras para promover e ampliar os direitos humanos de grupos sociais vulneráveis, a desigualdade ainda é persistente, muitas vezes disfarçada na falta de oportunidades de acesso à educação de qualidade, tão necessária para realizar o pleno desenvolvimento de cada indivíduo e sua cidadania (FERREIRA, 2006).

Com essas reflexões, este texto fundamenta o propósito de refletir acerca de como o mercado de trabalho trata aqueles que não têm oportunidades econômicas e educacionais iguais as de um pequeno grupo pertencente a uma elite hegemônica. Em questão, tratamos do sujeito com Síndrome de Down, cuja inserção em algumas pequenas empresas, mesmo tímida, mas já se faz percebida. Entretanto, cabe lembrar que vivemos num sistema de falsa democratização social, a que fomenta a igualdade para todos, pois aquele que não se configura como padrão ideal de normalidade para atender aos anseios de uma sociedade calcada na desigualdade e na exploração do homem pelo homem fica à margem do processo de desenvolvimento econômico.

Neste sentido, a identidade dos sujeitos com S.D. não é considerada, enquanto cidadãos que devem gozar dos direitos constitucionais inerentes a todas as pessoas que se pretendem trabalhadoras. Ao contrário disto, o modo como são acolhidos em boa parte das empresas reforça a ideologia da inferiorização, da invisibilização mesmo no mercado de trabalho convencional.

No entanto, conforme pesquisas especializadas no assunto, estes sujeitos já reivindicam para si o direito de estar no espaço laboral e de exercer funções inerentes a sua múltipla capacidade cognitiva. Já é possível considerar que surgiram, na modernidade, formas de resistência por categorias denominadas como “subalternas”, pois revelam formas de reclamar direitos para si, ou seja, empoderando-se. Segundo Negri (2006, p. 181), o poder

“se organiza pelo surgimento e pela interação dos contra poderes”.

Neste caso, no campo da Crítica Cultural, para se travar discussão acerca de como os processos de invisibilização impostos por uma ideologia historicamente dominante não reconhecem e desprestigiam as identidades daqueles que são postos à margem da sociedade, acredita-se que destacar as histórias e os modos de vida do sujeito com Síndrome de Down põe em evidência o desnudamento das dificuldades atravessadas por estes ao tentar se inserir no mercado de trabalho, a ideologia do mercado de base capitalista e a intenção de se promover a invisibilização desta categoria trabalhadora.

Portanto, trazer a questão do sujeito com Síndrome de Down para o centro das discussões acadêmicas pode instigar a desconstrução de conceitos e mitos acerca da força e da importância do trabalho destas pessoas, como forma de afirmação de identidades e das relações de poder nele imbricadas, enfatizando as lutas que precisam ser travadas para que o trabalhador de características singulares possa se tornar visível e reconhecido num mercado de trabalho tão desigual.

O SUJEITO COM SÍNDROME DE DOWN E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Em relação ao trabalho, as discursividades que o atravessam e constituem são diversas. A palavra trabalho, do latim *tripalium* ou *trabacula*, possui um sentido de tortura. Por esta razão, até a chegada do luteranismo², o trabalho era visto como um castigo divino à luz do pensamento cristão. Somente a partir da junção do protestantismo com a classe burguesa

² O luteranismo é uma das principais denominações do protestantismo, sendo a segunda maior Igreja cristã do mundo, com 80 milhões de fiéis, que tem por base a teologia de Martinho Lutero, um frade católico, reformador e teólogo alemão.

nascente na Europa é que se passou a ter uma inversão no valor atribuído ao trabalho, passando a ser visto como algo que dignificava o homem. Porém, neste sentido, é necessário inquirir de qual homem está se falando: daquele reconhecido pela metafísica ocidental? Ou seja, o homem, branco, europeu, física e intelectualmente dentro de um padrão estabelecido como adequado?

Pelo que se constata socialmente, não é de pessoas com necessidades físicas especiais que está se falando. Cabe dizer que as pessoas que nascem com alguma limitação física ou que a adquiriram ao longo da vida, são continuamente privadas de oportunidades de convivência com a família e seus pares (colegas, vizinhos, parentes), da vida escolar, do acesso ao trabalho, à atividades de lazer e cultura, entre outros. No Brasil, o contato com pessoas com deficiência é escasso, frequentemente não as avistamos nos lugares mais habitados comumente pela sociedade, como nas ruas, barzinhos, nos diversos lugares de entretenimento, nas lojas, nas universidades e, em algumas situações, estão ocultas em seus domicílios. O que se pode afirmar é que pouco se pesquisa sobre este grupo social. Com base nessas considerações, poderíamos dizer que as pessoas que fazem parte dele estão invisibilizados socialmente. E, a invisibilidade das pessoas com deficiência, nos espaços sociais comuns, e a crença em sua incapacidade (FERREIRA, 2004), associados ao desconhecimento, ignorância mesmo, sobre seus direitos e direitos humanos, geralmente, estão na raiz das atitudes e procedimentos discriminatórios no mercado de trabalho.

A discriminação contra indivíduos e grupos em condição social de subalternidade são tão frequentes que, historicamente, se tornou necessária a publicação de documentos legais que tratam do tema. Por exemplo, a Convenção Internacional Contra a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ONU, 1968), conceitua discriminação como qualquer exclusão, restrição

ou preferência baseada em raça, cor, condições físicas, estéticas, descendência ou origem nacional ou étnica, cujo propósito seja anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício de forma igualitária dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou qualquer outro domínio da vida pública.

Se foi preciso criar um foro de discussão para isto, é porque se considera que a inclusão de sujeitos com limitações físicas ou cognitivas no mercado de trabalho caracteriza um fenômeno complexo e heterogêneo, do qual participam variáveis conflitantes, que resultam, em parte, das contradições do sistema capitalista e, em outras, da complexidade inerente aos seres humanos e aos sistemas sociais por eles estruturados (PEREIRA; PASSERINO, 2012). De acordo com o que declaram Leão e Silva (2012), dentre os obstáculos encontrados pelas pessoas com deficiência para ingressarem em organizações produtivas, ou para nelas se desenvolverem, destacam-se as atitudes contraditórias perpetradas pelas próprias organizações: embora as políticas de gestão de pessoas pareçam levar em conta a diversidade dos trabalhadores com deficiências em seus aspectos objetivos e subjetivos, a adequação de tais sujeitos à atividade laboral necessária para uma determinada empresa representa, por vezes, um sofrimento para quem dela dependa para o seu sustento, sendo, neste contexto, um funcionário com Síndrome de Down.

Nesse sentido, cabe distinguir, consoante Campos *et al* (2013), a inclusão de Pessoas com S.D. na organização e sua mera inserção:

Enquanto a inserção depende apenas de práticas simples de recrutamento e seleção, a “inclusão, ao contrário, requer planejamento para um programa que perpassa todos os processos de gestão de pessoas, promovendo o alinhamento estratégico horizontal entre eles e vertical com os macro-objetivos organizacionais”, num processo capitaneado pela área funcional de recursos humanos, mas com amplo apoio

da alta liderança e de áreas estratégicas da empresa (CAMPOS *et al*, 2013, p. 562).

Cabe esclarecer que a Síndrome de Down (S.D.) faz parte do grupo das deficiências intelectuais. Esta síndrome foi descrita pelo Dr. Jonh Langdon Down em 1866, na Inglaterra. Este formulou a caracterização fenotípica da referida síndrome que, até então, era conhecida como mongolismo (SAAD, 2003). Ainda segundo o autor supracitado, a Síndrome de Down é caracterizada por atraso do

Todavia, essa dificuldade intelectual não tem o mesmo nível em todas as pessoas com a síndrome. Algumas crianças, por exemplo, precisarão de uma atividade escolar que se adeque ao seu ritmo de aprendizagem, outras conseguirão desempenhar a mesma atividade de uma criança dita normal. Ou seja, as pessoas com Síndrome de Down têm sim capacidade para aprender e desempenhar diversas atividades, desde que seja dada para a mesma a atenção devida às suas necessidades educacionais.

A depender de como é concebida uma necessidade especial, isto irá influenciar diretamente nos modos como a sociedade lida com esta pessoa, o tratamento dado por ela, nas relações do cotidiano, a esses sujeitos com S.D. Termos pejorativos, como mongoloides e retardados, são concepções já superadas pelas novas teorias científicas, suscitando, agora, termos apropriados como Pessoa com Síndrome de Down ocasionando um sentido de normalidade. Isso pode ser observado quando se discute, por exemplo, a inclusão dessa população no mercado de trabalho.

O fato é que, na prática, poucas pessoas com deficiência estão inseridas em empresas efetivamente aptas a se apresentar como organizações inclusivas (WOODHAMS; DANIELI, 2000). Por exemplo, Carvalho-Freitas (2012) apurou que muitas pessoas com Down têm sua percepção de inclusão profissional diminuída devido à presença de recursos físicos inadequados, à ausência de

capacitação e treinamento, à baixa participação nos processos de tomada de decisão e à falta de retorno acerca de suas tarefas e atribuições. Violante e Leite (2011) fazem notar que uma parte expressiva das organizações privilegia a contratação de Pessoas com Down, cujas deficiências não requeiram mudanças significativas no ambiente de trabalho ou na produtividade. É a falsa inclusão operando neste setor.

Para se pensar em profissionalização da pessoa com S.D, 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. Mas resta saber para quem interessa esse conceito de inclusão social. Se for uma inclusão em que o sujeito tenha que se moldar aos padrões estabelecidos e não aquela em que se busca a soma das diferenças, esta será então uma inclusão às avessas.

Nesse processo, as dificuldades encontradas por um sujeito com limitações físicas são frutos da discriminação. Sendo assim, esta ação impede qualquer tipo de equidade de direitos, seja por preconceito, desconhecimento, desinteresse e negligência governamental e privada, que acaba por tornar estas pessoas incapazes de enxergarem-se como sujeitos de transformação do contexto em que vivem.

Nesses últimos tempos, há um movimento de luta pela equidade de direitos como forma de justiça social, assim, qualquer ação que insinue a busca por equiparidade de direitos não significa a imposição de igualdade no que há de específico em cada indivíduo que é sua condição física, gênero ou raça. O que se vê são apenas medidas paliativas, que refletem apenas a aparência de tolerância, como mecanismo de controle e manutenção da submissão. Importante salientar que hoje os sujeitos com Síndrome de Down buscam se inserir nos trabalhos

formais com um novo discurso de que não querem tão somente realizar uma atividade laboral, mas serem reconhecidos como pessoas capazes e com direitos de trabalhar, como qualquer outro. De acordo com Nascimento (2012, p. 155), “o novo discurso, produzido pelas contradições históricas da própria modernidade, traz uma visão binária da sociedade, onde o sujeito da história passa a se definir e a falar em função do lado que ocupa no espaço social”. Daí se define as relações de poder, no momento em que cada um reivindica o seu direito de estar e participar da sociedade.

Para Arendt (1984), o homem moderno então não se define mais pela sua capacidade de agir politicamente, nem pela liberdade e desejo de construir o comum, ele passa a se constituir no *animal laborans*, no homem que trabalha, aquele que produz e consome, que está restrito ao ciclo biológico da sua própria espécie. E ainda assim essa ação é cerceada pelos mecanismos sociais de controle aos sujeitos com Síndrome de Down que tentam se inserir no mercado de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante destas considerações, algumas questões podem ser levantadas: Culturalmente, qual o conceito de inclusão social? A quem interessa a postulação destes conceitos? Como o sujeito com Síndrome de Down é visto pelo mercado de trabalho? Quais são as maquinações da ideologia dominante ao parecer respeitar o direito à igualdade de oportunidades de emprego? Como o sujeito com esta síndrome se vê neste processo?

Assim, com o aparato teórico da Crítica Cultural, a exemplo dos estudos de Agamben, Arendt, dentre outros, é possível discutir o conceito de poder, a fim de fazer o deslocamento das questões aqui levantadas, retornando ao passado histórico das formas de trabalho relacionando-as ao que temos hoje, em nosso contexto. Portanto, estabelecer uma análise sobre a temática

selecionada em futuras pesquisas pode fomentar a filosofia da Crítica Cultural que é de desconstrução, de desterritorialização e de deslocamentos de sentidos, identificando, dessa forma, outros pontos de vista desviantes daqueles impostos por uma ideologia interessada em manter a hegemonia de padrões pré-estabelecidos em nossa sociedade.

REFERÊNCIAS

- ARENDDT, Hannah. *A Condição Humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1984.
- CAMPOS, E. Vasconcellos, G. Kruglianskas. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. *Revista de Administração*, 48 (3) (2013), p. 560-573.
- CARVALHO-FREITAS, M. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea*, 13 (1) (2009), p. 121-138.
- FERREIRA, Windyz Brazão. Educar na Diversidade: práticas educacionais inclusivas na sala de aula regular. In: *Ensaio Pedagógico, Educação Inclusiva: direito à diversidade*. Secretaria de Educação Especial. Ministério da Educação. Brasília, Distrito Federal, 2006. p. 125-132. ISBN 978-85-60331-00-0.
- FERREIRA, Windyz Brazão. *Invisibilidade, crenças e rótulos... reflexão sobre a profecia do fracasso educacional na vida de jovens com deficiência*. IV Congresso Brasileiro sobre Síndrome de Down. Família, a gente da inclusão. 09-11 de Setembro, Bahia, 2004, p. 21-26. Disponível em: www.federaçãosinddown.org.br. Acesso em: 20 nov. 2021.
- IBGE. CENSO Demográfico, 2000. *Griot – Revista de Filosofia*, v.6, n.2, dezembro/2012. Acesso em: 20 nov. 2021.
- HOBBS, T. *Leviatã*. São Paulo: Martins Fontes, 2003.
- INCLUSÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS: UM ESTUDO SOBRE AS POLÍTICAS E PRÁTICAS*. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616300406#bib010>. Acesso em: 23 ago. 2021.
- LEÃO E SILVA, M. *Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da psicodinâmica do trabalho*. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37 (125) (2012), p. 159-169.

NASCIMENTO, Mariângela. Soberania, poder e biopolítica: Arendt, Foucault e Negri. *Revista de Filosofia*, Amargosa, Bahia – Brasil, v. 6, n. 2, dezembro/2012/www.ufrb.edu.br/griot.

NEGRI, Antonio, HARDT, Michael. *Império*. Rio de Janeiro: Editora Record, 2006.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; PASSERINO, Liliana. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. *Rev. bras. educ. espec.*, jun. 2012.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LEDA, Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. *Estudos e Pesquisa em Psicologia*. v. 4, n. 2, dez 2004. Disponível em: http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000300006&lng=es&nrm=. Acesso em: 20 nov. 2021.

WOODHAMS, C; DANIELI, A. *Deficiência e diversidade-uma diferença longe demais?* Revisão Pessoal, v. 29, n. 3, 2000.15p.

VIOLANTE E LEITE, L. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2011, p. 73-91.