

# INSERÇÃO NO TRABALHO: PERSPECTIVA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E SEUS FAMILIARES A PARTIR DE UM PROGRAMA INCLUSIVO

*Vanessa Rissi*

Psicóloga, Coordenadora de Pós-graduação Lato Sensu da Escola de Psicologia da IMED, Mestre em Saúde Coletiva, Doutoranda em Psicologia pela UNISINOS. E-mail: <vanessa.rissi@imed.edu.br>.

*Andressa de Oliveira Fante*

Psicóloga, Analista de Recursos Humanos na Kuhn do Brasil. E-mail: <andressa.fante@kuhn.com>.

## RESUMO

Partindo-se dos pressupostos da centralidade do trabalho na vida humana e de que o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho é um direito civil, esta pesquisa objetiva investigar as percepções sobre trabalho, das pessoas com deficiência (PcDs), e seus familiares responsáveis, a partir um programa de inclusão no trabalho, cujas PcDs estão inseridas. O programa é tutorado por uma indústria metalúrgica situada no estado do Rio Grande do Sul. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de cunho exploratório. Foram entrevistadas 22 pessoas, sendo 12 PcDs, e, também, seus/suas pais/mães, equivalente a 10 sujeitos, em momentos distintos. As entrevistas, gravadas e transcritas na íntegra, foram submetidas à análise de conteúdo, a partir de Bardin (2009) gerando quatro categorias temáticas mistas: 1) relações prévias de trabalho; 2) Visão sobre o recebimento do benefício de prestação continuada e do salário; 3) Sentimentos frente a inserção no programa de inclusão e 4) Potencialidades do filho com deficiência. À guisa de considerações finais, compreende-se que o trabalho é fator impulsionador de sentimentos positivos para as PcDs, ao mesmo tempo em que gera insegurança aos pais e responsáveis. O Benefício de Prestação Continuada revelou-se como obstáculo para a inclusão no trabalho, em razão do desconhecimento acerca do regulamento.

**Palavras-chave:** Deficiência, Inclusão, Trabalho

## INTRODUÇÃO

Este artigo problematiza a questão da inclusão da pessoa com deficiência (PcD) no trabalho. Para tanto, parte-se do pressuposto da centralidade do trabalho na vida humana, que o coloca como meio pelo qual firma-se a identidade e, ainda, sobrevive-se. O trabalho é uma maneira, talvez a mais valiosa pelas possibilidades que oferece, para a concretização do projeto de vida das pessoas, que envolve o aprendizado, a experimentação da solidariedade e da democracia (Dejours, 1999). A questão da significância do trabalho para a construção da identidade, da cidadania e o

desenvolvimento social e emocional das pessoas com deficiência é defendida por uma extensa literatura nacional e internacional (Del-Prette, Del Prette, & Pereira, 2008).

Sendo assim, pela importância de que se reveste o trabalho na vida humana, toma-se a ideia ressaltada por Bezerra e Vieira (2012) de que a PcD é cidadã como qualquer outra, tem o direito do livre arbítrio e, como tal, pode usufruir de toda e qualquer oportunidade disponibilizada na sociedade, incluindo-se aí, as relacionadas ao contexto do trabalho. Acrescenta-se a isso que, independentemente do tipo da deficiência ou do grau de comprometimento que se apresenta, a

inclusão de PcDs no mercado de trabalho é um direito civil.

As discussões sobre o fato de que PcDs poderiam usufruir da participação social no que diz respeito à educação, reabilitação, profissionalização e inserção no mercado de trabalho, no Brasil, passou a generalizar-se a partir do governo Getúlio Vargas, entre 1930 e 1945. Houve, neste período, mudanças na regulação entre o capital e o trabalho, tornando-se um marco que resultou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A partir de então, foram implementadas as primeiras ações afirmativas para as pessoas com deficiência (Bahia, 2006). Cabe a observação de que as ações afirmativas são definidas como estratégias que visam alcançar a igualdade de oportunidades entre as pessoas, distinguindo e beneficiando grupos afetados por mecanismos discriminatórios, com ações empreendidas em um tempo terminado, com o objetivo de alterar positivamente a situação de desvantagem desses grupos (Ministério Público do Trabalho, 2001)

O Brasil, na atualidade, dispõe de um decreto que objetiva contribuir com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado, a designada Lei de Cotas (Brasil, 1991). A partir deste dispositivo legal, as empresas com mais de cem funcionários devem constituir determinado percentual de PCD'S em seu quadro, que aumenta na proporção do número de trabalhadores (Ribeiro, Batista, Prado, Vieira, & Carvalho, 2014). Mais especificamente, as empresas entre 100 e 200 funcionários, devem contratar 2% de deficientes; de 201 a 500 funcionários, 3%; de 501 a 1000, 4% e de 1001 em diante, 5% (Brasil, 1991).

Além da Lei de Cotas, o Estado Brasileiro dispõe de outro dispositivo legal que atende às pessoas com deficiência, o BPC – Benefício de Prestação Continuada. O BPC é um benefício da Política de Assistência Social, que integra a Proteção Social Básica no âmbito do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, regulamentado pela Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS (Lei Federal 8. 742/93). Trata-se de benefício individual, não vitalício e intransferível, que assegura a transferência mensal de 1 (um) salário mínimo ao idoso, com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais, e à pessoa com deficiência, de qualquer idade, com impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Em ambos os casos, devem comprovar não possuir meios de garantir o próprio sustento, nem tê-lo provido por sua família. A renda mensal familiar *per capita* deve ser inferior a  $\frac{1}{4}$  (um quarto) do salário mínimo vigente (Brasil, 1993).

Têm-se observado, ao longo do tempo, mudanças gradativas por parte das empresas no que diz respeito à inserção das PcD's no mercado de trabalho, principalmente, após a institucionalização da Lei de Cotas (Lino & Cunha, 2008). Assim, as organizações de trabalho vêm investindo em ações para atrair, manter e incentivar uma mão-de-obra cada vez mais diversificada. Tradicionalmente, essas ações estavam voltadas quase apenas para as questões de raça e de gênero, mas hoje as empresas têm ampliado suas noções sobre diversidade, incluindo também as deficiências (Nascimento, Bahia, & Cunha, 2007). Sasaki (2002), amplia a discussão e acrescenta a ideia de empresa inclusiva, como sendo aquela que não exclui seus funcionários ou candidatos a emprego devido a quaisquer atributos sociais, tais como nacionalidade, gênero, cor, deficiência, compleição anatômica, idade e outros. Numa empresa inclusiva, todos os empregados, com ou sem esses atributos individuais, trabalham juntos.

Não obstante, constata-se, por outro lado, que muitas são as barreiras para que a inclusão de PcDs se torne plena e efetiva no mercado de trabalho, mesmo com a Lei de Cotas e vontade por parte de algumas empresas. O preconceito quanto à capacidade produtiva é um dos elementos dificultadores, como aponta o estudo conduzido por Toldrá (2009). Nesta mesma pesquisa, refletiu-se o fato de que a lei é considerada necessária, no entanto, sua manutenção deve estar vinculada ao grau de conscientização da sociedade como um todo e à disponibilização de condições objetivas para a condição laboral dessa população. Acrescenta-se a isso, outro dado relevado pelas pesquisas que envolvem a temática: a baixa procura de PcDs para o preenchimento das vagas disponibilizadas (Santos, Maciel, & Baggio, 2014). Além disso, ainda cita-se a falta de conhecimento e informação ainda reproduzem o estigma de estas pessoas não têm como conviver igualmente na sociedade (Nascimento, Bahia, & Cunha, 2007).

Dados divulgados pelo Ministério do Emprego (2012) evidenciam que, do total de pessoas com deficiência em idade produtiva, apenas uma pequena parte possui vínculo empregatício. De forma mais precisa, observa-se que a população com deficiência no Brasil, em 2010, em idade pro-

dutiva, correspondia a um contingente de praticamente 6,5 milhões de pessoas (6,1% daqueles na faixa etária entre 20 e 59 anos; e 3,4% se tomamos o conjunto da população brasileira de 190,7 milhões de pessoas). Em 2011, foram declarados 325.300 vínculos empregatícios de pessoas com deficiência (PCD), representando apenas 0.70% do total de vínculos gerais.

A partir do exposto, apresenta-se este artigo que objetivou, baseado nos argumentos supracitados, conhecer quais são as percepções de pessoas com deficiência e de seus familiares responsáveis, sobre a inserção no mundo trabalho. Estas PCDs, fazem parte de um programa de inclusão tutorado por uma indústria metalúrgica. Precisamente, são explorados temas relacionados às experiências de trabalho anteriores ao programa, às razões pelas opções pelo não-trabalho e aos sentimentos mobilizados a partir da inserção no mundo trabalho.

A pesquisa foi fundamentada no conceito de deficiência disposto pela Lei 13.146 de 06 de julho de 2015, segundo a qual considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Brasil, 2015). Além disso, também observou-se a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, que, por sua vez, reconhecem que o conceito de deficiência permanece em evolução, pois resulta da interação do indivíduo com deficiência e as barreiras ambientais, que muitas vezes dificultam a inserção social igualitária (Brasil, 2009). As barreiras e obstáculos sociais são aspectos fundamentais para a noção de deficiência, pois a acessibilidade faz parte do processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Se essas pessoas puderem usufruir de acessibilidade, serão capazes de participar ativamente da sociedade (Santos & Gusmão, 2013).

## MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de cunho exploratório. Participaram do estudo doze pessoas com deficiência intelectual, residentes no

estado do Rio Grande do Sul e integrantes de um programa de inclusão no mercado de trabalho, tutorado por uma indústria metalúrgica. Igualmente, foram participantes, os familiares das PCDs num total de 10 pessoas. As tabelas 1 e 2 descrevem as suas características sociodemográficas. Os participantes foram recrutados por conveniência, sendo que foram convidados a participar do estudo todos os integrantes do referido programa de inclusão. Integraram a pesquisa 100% deles. Para preservar a sua identidade foram classificados como F1, F2, F3 e assim sucessivamente para os filhos, e P1, P3, P4 para os pais, de acordo com o número do filho.

Tabela 1. Caracterização dos participantes – filhos (Pessoas com deficiência)

Nome	Idade	Gênero	Estado Civil	Número de Filhos
F1	30	Masculino	Solteiro	0
F2	26	Masculino	Solteiro	0
F3	40	Masculino	Solteiro	0
F4	29	Feminino	Solteiro	0
F5	22	Masculino	Solteiro	0
F6	28	Masculino	Solteiro	0
F7	21	Masculino	Solteiro	0
F8	20	Masculino	Solteiro	0
F9	30	Masculino	Solteiro	0
F10	20	Masculino	Solteiro	0
F11	20	Masculino	Casado	1
F12	22	Masculino	Solteiro	0

Fonte: primária

Tabela 2. Caracterização dos participantes – pais/responsáveis

Nome	Idade	Gênero	Grau de Parentesco	Estado Civil
P1	58	Feminino	Mãe	Casada
P3	66	Feminino	Mãe	Viúva
P4	53	Feminino	Mãe	Viúva
P5	63	Feminino	Mãe	Solteira
P6	61	Masculino	Pai	Casado
P7	50	Feminino	Mãe	Casada
P8	49	Feminino	Mãe	Casada
P9	60	Masculino	Pai	Viúvo
P10	40	Feminino	Tia	Solteira
P11 e 12	38	Feminino	Mãe	Solteira

Fonte: primária

Para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, contemplando aspectos relacionados aos dados sociodemográficos e às percepções acerca da inclusão no mercado de trabalho, de acordo com os objetivos da pesquisa. As entrevistas com as PcDs foram realizadas na sede do SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. As mesmas foram conduzidas no período de 23 de março de 2015 a 17 de abril de 2015. As entrevistas com os pais/responsáveis foram realizadas na sede da empresa que sedia o programa de inclusão em que os participantes estão inseridos. As mesmas foram conduzidas no período de 07 de maio de 2015 a 30 de maio de 2015.

Nos dias em que ocorreram as entrevistas, os jovens aprendizes já estavam inseridos no programa há pouco mais de quatro meses, na primeira fase, a qual é realizada no SENAI. Durante este período, realizaram atividades básicas de aprendizagem, em conformidade com a escolaridade, como cálculos matemáticos simples, identificação das ferramentas utilizadas em processos de montagem, separação de peças conforme códigos ou modelos e contagem de peças. Todas as atividades desenvolvidas foram planejadas de acordo com o mapeamento de setores os quais eles seriam incluídos na empresa.

Os dados provenientes das entrevistas foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo (Bardin, 2009). Procedeu-se, num primeiro momento, à leitura exaustiva dos dados obtidos através das entrevistas. Num segundo momento, os trechos dos depoimentos foram distribuídos, ordenados e explorados, de acordo os objetivos da pesquisa. Ao se encontrar as categorias temáticas a serem trabalhadas, elas foram nomeadas e descritas. Houve revisão de categorias e seu conteúdo a partir de um juiz. As três primeiras categorias temáticas foram geradas *a priori*, a partir dos objetivos da pesquisa. A última categoria, por sua vez, extrapolou os objetivos, e, pela riqueza das informações, foi determinada *a posteriori*.

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Faculdade Meridional (IMED), por meio do parecer consubstanciado n.º 977.829. Todos os participantes foram orientados acerca do sigilo e das ressalvas éticas, assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em concordância com a Resolução CNS n.º 466/12.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise de conteúdo dos resultados deu origem a três categorias. A primeira, denominada “Relações prévias de trabalho segundo as pessoas com deficiência” retrata o sentido do trabalho a partir das vivências de trabalho que já se fizeram presentes na vida dos deficientes. A segunda, “O Benefício de Prestação Continuada (BPC) e o salário”, expressa o impacto, tanto positivo quanto negativo do BPC na vida dos deficientes e seus familiares, bem como a relevância do salário ganho através do trabalho. A próxima, demonstra os sentimentos mobilizados a partir da experiência de inclusão no trabalho, denominada “Sentimentos frente à inserção no programa de inclusão”. A última categoria, “Potencialidades dos filhos com deficiência”, apresenta o ponto de vista dos pais ou responsáveis sobre as capacidades dos filhos em relação ao trabalho.

### RELAÇÕES PRÉVIAS DE TRABALHO SEGUNDO AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Segundo a ONU (1948), todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. Sobre o contato ao trabalho, verificou-se que apenas dois dos participantes, F5 e F8, não tiveram nenhum tipo de experiência que pudesse se caracterizar como tal. Observa-se pelo discurso de F5, a relação que este estabeleceu com a própria deficiência, ao não ingresso ao trabalho:

*“Nunca. Porque eu era doente. Eu tinha problema na cabeça”.*

O trabalho é uma possibilidade de inserção social principalmente para a PcD, pois proporciona encontros, que ocorrem dentro e fora do ambiente laboral. Participar do mundo do trabalho possibilita o aprimoramento da subjetividade, na qual o sujeito deixa a invisibilidade para ser reconhecido, receber julgamento do outro, desenvolver sua inteligência e possuir a competência do saber-fazer (Lima, Tavares, Britto, & Cappelle, 2013).

A maioria dos participantes relata terem tido experiências prévias de trabalho. Porém, apenas F2 possuiu um vínculo formal prévio, com carteira de trabalho e previdência social devidamente registrada. Todos os sujeitos atribuíram valor positivo às suas experiências no trabalho. A prin-

principal motivação para o ingresso ou permanência ao trabalho, foi à remuneração: “[...] é melhor, daí ganhava mais”. (F7);

O trabalho, para a pessoa com deficiência, assume papel de provedor de recompensas, na medida em que possibilita uma relativa independência financeira e contribui para a subsistência, além de propiciar a sensação de aceitação e de pertencimento em pessoas que, ao longo da história, sempre estiveram à mercê das oportunidades (Amaral, 1996). Sob este aspecto, o dinheiro assumiu papel de valência para os participantes desta pesquisa, visto que não ocupa apenas o sustento material, mas o significado de tornar-se um cidadão ativo no meio social: “Olha, eu podia sabe que tinha alguma coisa pra fazer né, pra poder comprar as coisas pra dentro de casa” (F2); “Ajudava meu pai só de pintura. Era de casas. Eu achava bom ganhar o dinheiro” (F9).

O sentido do trabalho para a PcD é visto com orgulho e respeito, pois é através dele que ocorre a inclusão na sociedade com as mesmas obrigações e deveres de uma pessoa sem deficiência (Lima et al, 2013). Gostar da atividade a qual está envolvido e sentir-se valorizado pelos colegas, receber uma oportunidade faz diferença para a PcD: “[...] mas se tem oportunidade de uma pessoa especial trabalhar, tem que correr atrás [...] achava muito bom de trabalhar assim, é um incentivo né, senão eu ficava só na rua, e lá nos ficava o dia inteiro [...] acho que eles gostavam né do meu trabalho” (F1).

É natural que, ao iniciar uma nova atividade, qualquer pessoa sintam-se insegura e pense que não conseguirá aprender ou adaptar-se àquela tarefa. Esse receio é comum também quando se trata de PcDs: “[...] antes eu achava complicado, mas aí quando eu comecei, olha, assim, aprendi” (F6). A oportunidade de trabalhar faz com que a PcD perceba e até se orgulhe que é capaz, útil para a empresa, que sua deficiência é uma dificuldade, mas não um impedimento para trabalhar (Vasconcelos, 2010).

O posicionamento da família mostrou-se como um fator motivador tanto para a permanência, quanto à desistência de suas ocupações: “Gostava. Meu pai me tirou de lá (F3) e “Foi à vontade do vô. Ele falava pra mim não largar do serviço, aí eu fiquei” (F10).

## O BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUA-DA (BPC) E O SALÁRIO

O BPC trata-se de um direito e uma conquista social do portador de alguma deficiência, necessário para que o mesmo mantenha sua subsistência, visto as dificuldades sociais enfrentadas ao longo da vida, como discriminação, dificuldades na acessibilidade e participação social, além dos custos inerentes à própria deficiência. Por trás deste direito, também existem intercurso burocráticos, que apesar de ser possível a recuperação do benefício, após o desligamento do trabalhador do mercado de trabalho, o processo não é automático (Pereira, 2011).

Até o ano de 2011, quando a Lei 12. 435 ainda não havia sofrido alterações, a PcD que recebia o BPC, caso registrasse um trabalho formal, perderia automaticamente o benefício, sem possibilidade de retorno em caso de não mais trabalhar (Brasil, 2011). Isto levou muitas pessoas a não buscar qualificação e ingressar no mercado de trabalho. Sendo assim, a própria existência do BPC, tal como é hoje intitulado, potencialmente se coloca como uma barreira significativa ao próprio processo de inclusão, ao menos para o contingente de pessoas com deficiência e baixa qualificação profissional. Para estes, a quem a alternativa de emprego formal pode significar remuneração idêntica ou muito próxima ao valor do benefício assistencial, não compensaria o risco de trocar o que é líquido e certo para toda a vida (o recebimento do BPC) pelo duvidoso, que seria a perspectiva de passar a ser assalariada, situação que está sujeita ao risco de não-continuidade (Nascimento et al., 2007).

Nesta pesquisa, estas questões também estiveram refletidas. As pessoas com deficiência entendem que é algo positivo e se preocupam em perder o BPC que é garantia em suas vidas: “É que eu fiquei pensando né, como a mãe me falou, vai que a empresa pegue e te largue, não goste de você, tu fica um ano, dois anos, três anos, quando vê, a empresa te larga. Daí o que que vai acontecer? Tu vai ficar sem a aposentadoria, e sem os, no caso, da empresa.” (F2); “[...] aí tem uns que dizem que a gente perde o benefício, e não tem como retornar de volta.” (F12).

As falas evidenciaram que há desconhecimento sobre as mudanças que ocorreram recentemente em relação ao BPC, e que pode, a partir de então, ser acessado novamente em caso de

desemprego seguido de um tempo trabalhando. Muitas pessoas com deficiência desconhecem, de fato, os seus direitos, como corroboram Almeida e Costa (2013), e isto implica na não busca por capacitação adequada e competitiva para o mercado de trabalho.

Outro aspecto que mantém os pais dependentes do BPC é a dificuldade financeira diante do quadro de deficiência de seus filhos, em razão da necessidade de medicações e acompanhamento integral de um membro da família: *“Pra mim foi válido, foi bom (recebimento do benefício). Então pra ele ajudou, medicação [...] Ele dá convulsão, então assim, eu tenho que acompanhar no médico, eu gasto esse dinheiro com ele.”* (P1); *“[...] Não pode ter outra renda, como vai sobreviver uma família?”* (P4)

Assim, uma vez que o trabalho implica na suspensão do benefício e dada a sua relevante importância no sustento de muitas famílias que dele dependem, em muitos casos, o BPC tem se tornando, de fato, um impedimento para a integração no mercado de trabalho, além do “aprisionamento” das PcDs nas relações assistenciais que minam a autonomia e inclusão das mesmas no mercado de trabalho (Almeida & Costa, 2013): *“[...] a falecida da mãe dele quando era viva, ela correu muito por causa disso aí. Ela teve que sair até do trabalho dela, e conseguiu fazer com que ele recebesse esse benefício, e no caso, assim, a gente abrir mão de uma coisa que todo mundo correu e ajudou, foi advogado, foi tudo né, uma coisa que a gente não sabe se amanhã ou depois ele vai gostar ou não.”* (P9)

Alguns pais também vivenciam sentimentos de ambivalência, pois precisam da garantia do dinheiro no início de cada mês, mas desejam que seus filhos tenham seus direitos garantidos, convivam socialmente com outras pessoas e tenham a sua independência profissional e financeira, pois sabem que não estarão ao seu lado para sempre: *“Eu agradeço à empresa que, se ela pega ele, mesmo que pague menos, que pague o salário que ele recebe do governo, pra mim tá bom, pra ele também tá bom. Pelo menos assim ele tem um trabalho, ele tá trabalhando”* (P1); *“É uma maneira dela conhecer pessoas diferentes, dela tá no meio diferente, não só comigo. Assim é outra maneira dela ver o mundo, eu não vou ficar com ela a vida inteira. Daí ela tem que pensar de outra maneira, que um dia eu vou faltar”* (P10).

Por conseguinte, compreende-se que o BPC representa, de um ponto de vista positivo, a segurança financeira que a deficiência dos filhos

colocou em risco, ao mesmo em tempo em que, por vezes, dificultou o desenvolvimento de capacidades profissionais e a inserção no trabalho.

## SENTIMENTOS FRENTE À INSERÇÃO NO PROGRAMA DE INCLUSÃO

É muito importante para o deficiente intelectual aprimorar suas relações interpessoais, pois estas são a base para a vida em sociedade. Desenvolvendo-as, o sujeito pode viver de forma satisfatória, conquistando autonomia, independência, satisfação pessoal e melhor qualidade de vida (Cardoso & Soares, 2011). Em relação a chegada à empresa, os participantes da pesquisa relatam estar vivenciando sentimentos de ansiedade frente à adaptação de um novo meio social em que estarão sendo inseridos, bem como insegurança ao realizar alguma tarefa de forma incorreta: *“Ah, o medo é tu não fazer erradas as coisas sabe, esse que é o meu medo, eu tenho um pouco de vergonha sabe?”* (F6).

Aqueles que possuem algum tipo de dificuldade motora relatam o medo e a preocupação em machucar-se ao realizar alguma tarefa: *“Ah, dependendo, quem sabe se machucar numa coisa assim, de repente né, faz alguma coisa e não dá né, daí arrisca tropeça lá e dá um tombo”* (F1). A mãe de F1, revela a mesma ansiedade: *“A minha preocupação é que ele caia. Baterem nele e ele caia”;*

Por outro lado, estão vivenciando sentimentos positivos pelo ingresso em uma empresa: *“Nossa, tô muito feliz! Nossa, tu não sabe como eu tô a mil sabe!”* (F6); *“Eu tô numa felicidade que olha, eu adoro trabalhar nessas coisa assim sua e da peça de máquina, tá no meu chão assim”* (F8).

Os pais/responsáveis dos participantes do programa de inclusão experienciam sentimentos diversos nesse momento. Para muitos, é uma das maiores realizações ver o filho incluído no mercado de trabalho, sentem-se orgulhosos em vê-los participando de forma plena na sociedade: *“Eu tô contente sabe, pra mim é um orgulho, ver meu filho lidando com as pessoas, trabalhando [...]”* (P5). Alguns demonstram insegurança pelo comportamento preconceituoso de outras pessoas que possa afetá-los de forma a desestimular o trabalho: *“Tenho medo das pessoas. No tratamento das pessoas [...] tem pessoas que não querem nem chegar perto deles”* (P4).

É visível o quanto essa possibilidade de trabalho formal está dinamizando a vida dessas pessoas. Para as PcDs que querem efetivamente permane-

cer na empresa, e contam com o apoio dos pais/responsáveis, manifestam abertamente a alegria que estão sentindo, independente dos desafios que virão pela frente. Quanto aos que possuem esse mesmo desejo, porém, os pais/responsáveis sentem que a perda do benefício os tira a única segurança de renda que possuem, nota-se menos motivação. As duas realidades são compreensíveis, diante do histórico de dificuldade financeira, preconceito e exclusão vivenciada por essas famílias.

Felicidade, orgulho, ansiedade e medo foram, portanto, os sentimentos e sensações mais comuns relatados pelos deficientes e seus familiares diante da experiência de inclusão no trabalho.

### POTENCIALIDADES DOS FILHOS COM DEFICIÊNCIA

As representações sociais da deficiência mental são constituídas por padrões estabelecidos em uma sociedade capitalista, que pressupõe que os potenciais humanos giram em torno da autonomia alcançada através da produção e acumulação de bens materiais. Estas representações influenciam as representações psíquicas individuais e singulares que os pais de portadores de deficiência mental veem a estabelecer dos próprios filhos. Em confronto, pode existir a idealização projetada no filho, e a desilusão do filho real, deficiente mental (Góes, 2011).

Quando questionados sobre como enxergam seus filhos diante de suas capacidades em relação ao mercado de trabalho, uma mãe, com dois filhos inseridos no programa, relata que não possui expectativa quanto à manutenção dos filhos no trabalho. Segundo ela, um deles não demonstra persistência em qualquer atividade que se insere, e o outro filho, ainda segundo a mãe, considera que o benefício os ajuda muito e não pensa em perdê-lo: “O F11 começou lá [...] quando deu quatro mês e pouco ele já tava com planos de desistir [...], F12 falou pra mim que ia terminar o curso e ia sair, por que ele não ia perder o benefício do INSS e que ajudava tanto a gente”. (P11e12)

Em análise à pesquisa realizada com adolescentes portadores de deficiência e a percepção dos pais sobre estes, Bastos e Deslandes (2009) apontam que os jovens podem não sustentar atitudes próprias que confrontem com o posicionamento dos pais, dificultando-se assim a responsabilização pela própria vida. Considerando a colocação acima de P11 e P12, há divergência quanto à fala

de um dos filhos: “[...] no trabalho onde me bota eu vou, eu quero trabalha.” (F11). Portanto, existe um conflito entre o desejo do filho e a expectativa da mãe, referentes a mesma situação: sua colocação formal no trabalho.

Quando questionada se gostaria de trabalhar com registro na carteira, uma das PcDs relata: “Sim [...] daí eu vou poder ter as minhas coisas de novo né? Meu sonho é mobília meu quarto com coisa nova”. (F2). Porém, no decorrer da entrevista, expõe como a mãe está vivenciando este momento: “[...] como a mãe me falou, vai que a empresa pegue e te largue, não goste de você, tu fica um ano.” (F2)

Neste caso, fica claro o desejo de F2 em ter uma ocupação formal, e a falta de apoio da mãe em relação ao momento em que o filho estaria se inserindo em uma ocupação formal. Relevante ao fato, que nenhum familiar desse jovem aprendiz quis participar da pesquisa, o que pode sugerir essa falta de apoio.

A maioria dos pais/responsáveis acredita nas potencialidades dos seus filhos para o trabalho: “Eu acredito, ele tem é vontade” (P10); “Ele é muito inteligente. Acho que se ensinar uma vez pra ele já aprende” (P7);

Pode-se observar que as opiniões divergem quanto à capacidade dos filhos com deficiência, e não existe um padrão que defina os motivos para essas diferenças. É importante considerar que, para um trabalho de inclusão se tornar efetivo, as pessoas com deficiência terão que ter o apoio dos pais/responsáveis, pois sem o mesmo, será difícil sustentar o trabalho realizado com os PcDs.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sabemos que a trajetória das pessoas com deficiência sempre foi marcada por muito preconceito. Mesmo após anos de luta e superação, as pessoas com deficiência enfrentam muitas barreiras, como acessibilidade precária, preconceito, questões culturais próprias relacionadas à pessoa com deficiência, baixa escolaridade, falta de profissionalização e legislações inadequadas. A condição contemporânea desponta ainda uma sociedade convencionalista e não inclusiva.

Os principais fatores levantados como barreira para a inclusão, na visão dos participantes da pesquisa, tanto a PcD quanto seus pais/responsáveis, foram o medo em relação ao preconceito da

sociedade diante de suas dificuldades, e o receio de perder o BPC. Considera-se então, a importância da atualização e reavaliação das referências e concepções que fundamentam os conceitos acerca das pessoas com deficiência, bem como expandir os subsídios no sentido de transformar as atitudes geradoras de condições de exclusão vividas pelas mesmas.

A pesquisa revelou o desconhecimento dos deficientes e seus familiares sobre a Lei 12.435 de 2011 que altera questões importantes sobre o BPC, como o fato de que se após rompido o vínculo de trabalho de um deficiente, ele poderá acessar o benefício novamente. É imprescindível que esta informação esteja ao alcance desta população na medida em que representaria, muito provavelmente, mudanças significativas na dinâmica da relação deficiência x mercado de trabalho.

As pessoas com deficiência intelectual demonstraram o desejo de estar envolvidas em algo que traga sentido a suas vidas, e o trabalho foi apontado como fonte de valorização dos sujeitos. A Lei de Cotas é fundamental, porém, não garantirá, tão somente, a inclusão. Cabe, assim, às empresas, disseminarem a importância pela igualdade de chances a partir de um fazer partilhado, cooperativo com as instituições e a sociedade, pautado na ética das relações humanas e valorização da heterogeneidade, tendo como objetivo a edificação de uma coletividade mais justa e igualitária, por meio da admissão das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho.

Como limitações desta pesquisa, cita-se o fato de que a deficiência intelectual dos jovens entrevistados, embora de leve a moderada, não permitiu aprofundamento das questões da entrevista, tanto que duraram, em média, 8 minutos, apenas. Este estudo, pela abordagem exploratória, contribui para que se pudessem levantar outras perguntas, que podem ser investigadas em novas pesquisas, dentre elas: Em que medida, a família e o Benefício de Prestação Continuada impossibilitam o processo efetivo de inclusão no mercado de trabalho?

## REFERÊNCIAS

Almeida, E. V. D. C., & Costa, S. L. D. (2014). A lei de cotas e o direito de acesso ao trabalho da pessoa com deficiência. *Hiléia*, (19), 103-130. Recuperado de <http://periodicos.uea.edu.br/index.php/Hileia/article/view/210>

- Amaral, L.A. (1996). Deficiência: questões conceituais e alguns de seus desdobramentos. *CADERNOS de Psicologia*, (1), 3-12.
- Amiralian, M. L. T., Pinto, E. B., Ghirardi, M. I. G., Lichtig, I., Masini, E. F. S., & Pasqualin, L. (2000). Conceituando deficiência. *Revista de Saúde Pública*, 34(1), 97-103.
- Bahia, M. S. (2006). *Responsabilidade social e diversidade nas organizações: Contratando pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro, RJ: Qualitymark.
- Barbour, R. (2009). *Grupo focais*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bastos, O. M., & Delandes, S. F. (2009). Adolescer com deficiência mental: a ótica dos pais. *Ciência e saúde coletiva*, 14(1), 79-87.
- Bezerra, Sérgio Sampaio, & Vieira, Marcelo Milano Falcão. (2012). Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 52(2), 232-244. Recuperado de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902012000200009-&lng=en&tlng-pt.10.1590/S0034-75902012000200009](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902012000200009-&lng=en&tlng-pt.10.1590/S0034-75902012000200009).
- Boschetti, I. (2006). *Seguridade social e trabalho: Paradoxos na construção das políticas de previdência e assistência social no Brasil*. Brasília, DF: Letras Livres.
- Brasil. Ministério da Educação – MEC. Secretaria de Educação Especial – SEESP. (2007). *Política nacional de educação especial na perspectiva da educação inclusiva*. Brasília, DF. Recuperado de: [http://peei.mec.gov.br/arquivos/politica\\_nacional\\_educacao\\_especial.pdf](http://peei.mec.gov.br/arquivos/politica_nacional_educacao_especial.pdf)
- Brasil. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. (2014). *Avaliação da situação financeira e atuarial dos benefícios assistenciais da Lei Orgânica de Assistência Social – LOAS*. Brasília, DF. Recuperado de: [http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/sof/PLDO\\_2015/Anexo\\_IV\\_8\\_Projecoes\\_Longo\\_Prazo\\_LOAS.pdf](http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/sof/PLDO_2015/Anexo_IV_8_Projecoes_Longo_Prazo_LOAS.pdf)
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). (2007). *A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Brasília, DF: MTE/SIT.
- Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. (1990). *Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990*. Brasília, DF. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm)

- Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. (1991). *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Brasília, DF. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)
- Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. (1999). *Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999*. Brasília, DF. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)
- Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. (2009). *Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009*. Brasília, DF. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)
- Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. (2011). *Decreto nº 7.617, de 17 de novembro de 2011*. Brasília, DF. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7617.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7617.htm)
- Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. (2015). *Lei Jurídicos. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015*. Brasília, DF. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)
- Brunstein, J., & Serrano, C. A. (2008). Vozes da diversidade: Um estudo sobre as experiências de inclusão de gestores e PcDs em cinco empresas paulistas. *Cadernos EBAPE.BR*, 6(3), 1-27.
- Buscaglia, L. (2006). *Os deficientes e seus pais*. Rio de Janeiro, RJ: Record.
- Cardoso, A., & Soares, A. B. (2011). Habilidades sociais e o envolvimento entre pais e filhos com deficiência intelectual. *Psicologia, ciência e profissão*, 31(1), 110-119.
- Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP. (2012). *Manual de implementação do Programa Adolescente Aprendiz; Vida profissional: Começando direito*. Brasília, DF: CNMP.
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Dejours, C. (1999). *Banalização da injustiça social*. São Paulo, SP: FGV Editora.
- Fiamenghi, G. A., & Messa, A. (2007). Pais, filhos e deficiência: estudos sobre relações familiares. *Psicologia ciência e profissão*, 27(2), 336-245.
- França, I. S. X. de, Pagliuca, L. M. F., & Baptista, R. S. (2007). Policies for the inclusion of disabled people: limits and possibilities. *Acta Paulista de Enfermagem*, 21(1), 112-116.
- Góes, F. A. B. (2006). Um encontro inesperado: os pais e seu filho com deficiência mental. *Psicologia, ciência e profissão*, 26 (3), 450-461.
- Gugel, M. A. (2006). *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos – administração pública direta e indireta*. Goiânia, GO: Editora da UCG.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2010). *Censo demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro, RJ: IBGE.
- Leão, M. A. B. G., & Silva, L. S. (2012). Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37 (125), 159-169.
- Lima, M. P. de, Tavares, N. V., Brito, M. J., & Cappelle, M. C. A. (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*, 14(2), 42-68.
- Martins, L. P. (2008). Definições. In A. P. C. Resende & F. M. de P. Vital (Eds.), *A convenção sobre direitos das pessoas com deficiência comentada* (pp. 28-30). Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.
- Mendes, E. G., Nunes, L. R. D., Ferreira, J. R., & Silveira, L. C. (2004). Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. *Temas em Psicologia*, 12(2), 105-118.
- Ministério Público do Estado do Paraná – MPPR. (2011). *Diferentes deficiências e seus conceitos*. Curitiba, PR. Recuperado de <http://www.ppd.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=17>
- Ministério Público do Trabalho (2001). *Manual - A inserção da pessoa portadora de deficiência e do beneficiário reabilitado no mercado de trabalho*. Brasília, DF. Recuperado de [http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/manual\\_ppd.pdf](http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/manual_ppd.pdf)
- Nascimento, P. A. M. M., Bahia, M. S., & Cunha, M. A. (2007). *O Benefício de prestação continuada como entrave à inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho: Uma proposta de modificação da Lei nº 8.742/93 (LOAS)*. VI Conferência Regional de ISTR para América Latina y el Caribe. Recuperado de <http://lasociadadcivil.org/docs/ciberteca/018.pdf>
- Nogueira, C. de M. (2008). *A história da deficiência: Tecendo a história da assistência à criança deficiente no Brasil* (Dissertação de Mestrado). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Nunes, C.M., Tronchin, D.M.R., Melleiro, & M.M., Kurcgant, P. (2010) Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, 12(2), 252-7. doi.org/10.5216/10.5216/ree.v12i2.7006>.

- Organização das Nações Unidas – ONU. (1975). *Declaração dos direitos das pessoas portadoras de deficiências. Resolução nº 30/84, de 9 de dezembro de 1975*. Recuperado de [http://www.ampid.org.br/ampid/Docs\\_PD/Convencoes\\_UNU\\_PD.php#decladireitospd](http://www.ampid.org.br/ampid/Docs_PD/Convencoes_UNU_PD.php#decladireitospd)
- Pereira, A. C. C. (2011). *Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e o movimento da cultura organizacional: análise multifacetada de uma organização* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Pereira, Camila de Sousa, Del Prette, Almir, & Del Prette, Zilda Aparecida Pereira. (2008). Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física? *Psico-USF*, 13(1), 105-114. Recuperado de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-82712008000100013&lng=pt&tlng=pt.10.1590/S1413-82712008000100013](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712008000100013&lng=pt&tlng=pt.10.1590/S1413-82712008000100013)
- Ribeiro, L. L. G. (2010). *Manual de direitos da pessoa com deficiência*. São Paulo, SP: Verbatim.
- Sabadini, A. A. Z. P., Sampaio, M. I. C., & Koller, S. H. (2009). *Publicar em Psicologia: Um enfoque para a revista científica*. São Paulo, SP: Associação Brasileira de Editores Científicos de Psicologia / Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.
- Santos, E. G., & Gusmão, M. S. (2013). A inclusão de pessoas com deficiência nas organizações. *Revista Projeção, Direito e Sociedade*, 4(1), 31-45.
- Santos, G. C. dos, Maciel, A. C., Baggio, D. K., & Silva, A. J. da. (2014). A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, 12(2), 196-205.
- Sasaki, R. (2002) Pessoas com deficiência: O mercado de trabalho numa perspectiva inclusiva. *Revista Sentidos*, 1(5), 6-7.
- Schwartzman, J. S. (1999). *Síndrome de Down*. São Paulo, SP: Mackenzie.
- Silva, A. I. P., & Ribeiro, M. A. (2011). As repercussões psicossociais do benefício de prestação continuada na vida no trabalho de pessoas com deficiência física. *Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 6(1), 116-127. Recuperado de [http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalpip/volume6\\_n1/Paiva\\_Silva\\_%26\\_Ribeiro.pdf](http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalpip/volume6_n1/Paiva_Silva_%26_Ribeiro.pdf)
- Silva, N. L. P., & Dessen, M. A. (2001). Deficiência mental e família: implicações para o desenvolvimento da criança. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17(2), 133-141. doi.org/10.1590/S0102-37722001000200005
- Vasconcelos, F. D. (2010). O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. *Rev Bras Saúde Ocup*, 35(121), 41-52
- Werneck, C. (2003). *Você é gente? O direito de nunca ser questionado sobre o seu valor humano*. Rio de Janeiro, RJ: WVA.

## *Job Insertion: The Perspective of People with Disabilities and Their Relatives About an Inclusion Program*

### **ABSTRACT**

Starting from the assumptions regarding the central role played by work in human lives and that the access of people with disabilities to the labor market is a civil right, this research aims to investigate the perceptions of the people with disabilities (PwDs) and their relatives regarding work, in relation to an inclusion program, in which the PwDs are inserted. The program is tutored by a metallurgic industry located in the state of Rio Grande do Sul. This is a qualitative research, with an exploratory nature. Twenty two people were interviewed, being twelve PwDs, and, also, their mothers or fathers, equivalent to 10 subjects, in distinct moments. The interviews, recorded and fully transcribed, underwent content analysis, from Bardin (2009) generating four thematic mixed categories: 1) previous work relations; 2) perception about receiving continued benefit payment and the salary; 3) sentiments regarding the insertion in the inclusion program and 4) potentialities of the son/daughter with disabilities. Concerning the final considerations, it is understood that the work is a factor that leads to positive feelings for PwD, whilst it generates insecurities to the parents and guardians. The Continued Benefit Payment has proved to be an obstacle for job insertion, due to the lack of knowledge concerning the regulation.

**Keywords:** Disability, Inclusion, Work

Recebido em: 19/08/2015

Avaliado em: 21/08/2015

Correções em: 25/09/2015

Aprovado em: 29/11/2015

Editor: Vinícius Renato Thomé Ferreira