

TRABALHO, DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA: ESTUDO COMPARATIVO

WORK, INTELLECTUAL DISABILITY AND CONTINUED PROVISION BENEFIT: A COMPARATIVE STUDY

Elaine Samora Carvalho e França Antunes¹

Meire Luci Silva²

Nilson Rogério da Silva³

¹Mestre pela Universidade Estadual Paulista – UNESP, Câmpus de Marília/SP

²Professora Assistente Doutora do Curso de Terapia Ocupacional - Departamento de Fisioterapia e Terapia Ocupacional da Universidade Estadual Paulista UNESP/ Câmpus de Marília/SP

³Professor Assistente Doutor do Curso de Terapia Ocupacional - Departamento de Fisioterapia e Terapia Ocupacional da Universidade Estadual Paulista UNESP/ Câmpus de Marília/SP

Resumo: Objetivou-se comparar percepções sobre o trabalho de pessoas com deficiência intelectual com benefício de prestação continuada ativo e suspenso. Participaram 10 pessoas com deficiência intelectual com benefício ativo e suspenso. Utilizou-se entrevista semiestruturada e análise de conteúdo. Verificou-se similaridades em idade e gênero e divergências na gestão financeira e percepções sobre o trabalho. Ambos usavam o benefício para necessidades básicas, mas aqueles que suspenderam percebem o trabalho como meio de desenvolvimento humano, crescimento

pessoal, cognitivo e das relações interpessoais.

Palavras-Chave: Trabalho, Deficiência Intelectual, Benefício da Prestação Continuada – BPC, Educação Especial.

Abstract: The objective of this study was to compare perceptions of the work of people with intellectual disabilities with active and suspended continuous benefits. Participants were 10 people with intellectual disabilities with active and suspended benefits. Semi-structured interviews and content analysis were used. There were similarities in age and gender, as well as divergences in financial management and perceptions of work. Both used the benefit for basic needs, but those who suspended it perceive work as a means of human development, personal, cognitive and interpersonal relationship growth.

Keywords: Work, Intellectual Disability, Income Access Welfare Benefit, Special Education.

Resumen: El objetivo de este estudio fue comparar las percepciones sobre el trabajo de las personas con discapacidad intelectual con prestaciones continuas activas y suspendidas. Participaron 10 personas con discapacidad intelectual con beneficios activos y suspendidos. Se utilizaron entrevistas semiestructuradas y análisis de contenido. Hubo similitudes en la edad y el género, así como divergencias en la gestión financiera y las percepciones del trabajo. Ambos utilizaron el beneficio para necesidades básicas, pero quienes lo suspendieron perciben el trabajo como un medio de desarrollo humano, crecimiento personal, cognitivo y de relaciones interpersonales.

Palabras clave: Trabajo, Discapacidad Intelectual, Acceso a Ingresos, Benefício Social, Educación Especial.

Introdução

Na sociedade contemporânea, mesmo com os todos os avanços, ainda perpetuam preconceitos e discriminação, dificultando o direito das pessoas com deficiência ao acesso à educação, vida social e laboral.

O trabalho ocupa papel fundamental na vida de todas as pessoas, sendo uma das principais vias para o alcance da realização pessoal, da autoestima, de interações sociais, de sentimento de pertencimento, além de favorecer a constituição de identidade e conquista da autonomia (SAINT-JEAN, 2003; NETTO, 2003), o presente estudo enfatiza a relação entre a deficiência intelectual, trabalho e renda.

A legislação brasileira possui um arcabouço de resoluções, leis e decretos que versam sobre o direito de acesso das PcD ao mundo do trabalho, com destaque para a Lei de Cotas (BRASIL, 1991), o Decreto nº 3.298 (1999) e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) nº 13.146/2015 (BRASIL, 2015).

A Lei nº 8.213/91, mais conhecida como a Lei de Cotas para pessoas com deficiência (PcD) dispõe sobre benefícios previdenciários e estabelece cotas para contratação de PcD ou reabilitadas pelo INSS. Na referida lei foi estabelecida a reserva de 20% das vagas dos concursos públicos e dos benefícios de estágios aos alunos de Educação Especial e, no setor privado a reserva de de 2 a 5%, conforme o número de funcionários.

A Lei nº 13.146/2015 conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015) tem o propósito de assegurar e promover a inclusão efetiva, a igualdade de direitos e oportunidades à PcD, bem como sua participação plena e efetiva em todos os aspectos da vida social e laboral, favorecendo assim, o seu desempenho profissional, inclusive com a oferta de adaptações necessárias, acessibilidade e eliminação de barreiras. Em resposta a essa Lei, o governo e a sociedade civil passaram a desenvolver e implementar políticas públicas e privadas com ações de promoção, de garantia, de participação e de inclusão das PcD no mercado de trabalho e na sociedade, estabelecendo uma política para inclusão das PcD na sociedade como um todo e no trabalho.

Do ponto de vista do acesso à renda, além da Lei de Cotas, a pessoa com deficiência pode requerer o Benefício de Prestação Continuada (BPC), instituído pela Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) nº 8.742/93 é garantido pela Constituição Federal de 1988, por meio do artigo 203 e inciso V. O BPC refere-se à proteção social por meio da segurança de renda mínima às pessoas com deficiências e idosos brasileiros, que estejam em situação de risco e de vulnerabilidade social. Porém, destaca-se que para garantir o direito ao BPC, a renda por pessoa da família deve ser de até $\frac{1}{4}$ (um quarto) do salário mínimo vigente nacionalmente. Conforme dados disponibilizados pela Secretaria Nacional de Assistência Social, o estado de São Paulo possuía no ano de 2020, um total de 433.994 idosos e 343.578 PcD que recebiam o BPC, (SNAS, 2020). O BPC é destinado ao atendimento financeiro da pessoa com deficiência severa com dificuldades ou incapacidade de ingressar no trabalho (NEVES-SILVA, PRAIS, SILVEIRA, 2015), viabilizando assim, o acesso aos itens básicos de consumo, moradia e saúde (SANTOS, 2011).

Contudo, na prática a efetivação das leis de acesso ao trabalho ainda carecem de consolidação, conforme revelado nos dados da RAIS (2021), cuja evolução nos últimos 10 anos aponta para o crescimento gradativo do número de PcD inseridas no mercado de trabalho até 2019, porém com ligeiro declínio em 2017 e 2020.

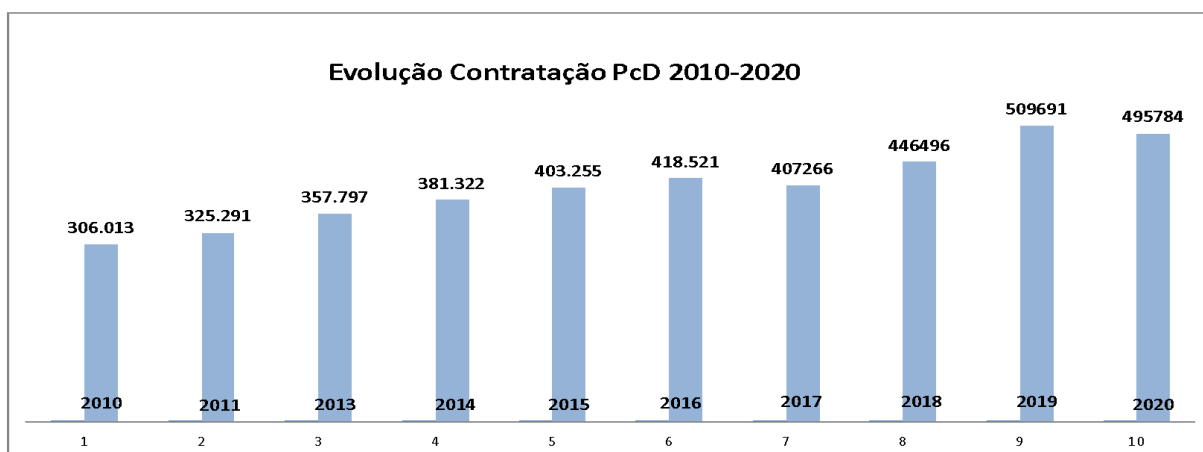


Figura 1. Evolução do número de postos de trabalhos com PcD.

O percentual das vagas ocupadas no mercado de trabalho por PcD corresponde a 1,07% dos postos de trabalho (RAIS, 2021). Em relação ao tipo de deficiência verifica-se predomínio de pessoas com deficiência física se comparadas à deficiência intelectual, pois no ano de 2020 eram apenas

45.753 pessoas com deficiência intelectual inseridas no mercado de trabalho contrapondo as 220.402 pessoas com deficiência física.

A literatura aponta que a efetivação da Lei de Cotas ainda está atrelada aos fatores como a evitação do pagamento de multas pelo empregador e não pela conscientização e reconhecimento de que as pessoas com deficiências são capazes de trabalhar e serem produtivas (OLIVEIRA; SILVA; SILVA, 2022; LINO; STEVANATO; SILVA, 2021; ALVES, SILVA, 2021; SILVA; SHIMITE; ALVES, 2022).

Importante ressaltar que mesmo com a presença da multa não é garantido o cumprimento da legislação, Ribeiro e Carneiro (2009) afirmaram que as empresas adotam medidas protelatórias para evitar ou adiar o cumprimento da reserva de vagas, tendo como principais alegações a mão-de-obra desqualificada, risco relativos à segurança e ocorrência de acidentes (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

Estudos apontaram ainda para uma prevalência da imagem negativa sobre as PcD, julgando-as incapazes, pouco produtivas, onerosas, com problemas de assiduidade (OLIVEIRA; SILVA, SILVA, 2022; LINO; STEVANATO; SILVA, 2021; ALVES, SILVA, 2021; SILVA; SHIMITE; ALVES, 2022), revelando uma visão capacitista.

O capacitismo é um processo opressivo pelo qual a pessoa com deficiência passa a ter suas habilidades e potencialidades desconsideradas ou pouco valorizadas em função das marcas de sua deficiência. Trata-se de atitudes discriminatórias e pautadas no desconhecimento, de um olhar para as deficiências em detrimento das potencialidades (MELLO, 2016).

No caso da PcD intelectual, os empregadores destacam como fatores que impedem ou dificultam a contratação, as preocupações com a imagem, o autocuidado, a higiene e também a presença de comportamentos e humor oscilantes (LIMA; JURDI, 2014; GARCIA, 2014).

Dados do ano de 2015 publicados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelaram que 6,2% da população apresenta algum tipo de deficiência, mas verifica-se ainda um número baixo de PcD inseridas no trabalho. Portanto, mesmo com a existência de um conjunto de legislações que garantam o acesso de PcD no mercado de

trabalho, são necessárias outras medidas de aquisição de renda, como o Benefício de Prestação Continuada (BPC).

Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) acrescentam que as PcD e seus familiares receiam sofrer situações de preconceito e discriminação, perda do emprego e do BPC.

Lorenzo e Silva (2017) acreditam na importância do BPC, mas necessariamente como um benefício permanente, tendo em vista que a partir dos 16 anos existem outras possibilidades de acesso à renda na condição de aprendiz. Neves-Silvia, Prais e Silveira (2015), afirma que o BPC, em muitas famílias, constitui como a alternativa de acesso à renda, podendo desestimular a busca pelo trabalho por colocar em risco a segurança oferecida pela regularidade do benefício.

Outro aspecto descrito na literatura como desestimulante para o ingresso de PcD no trabalho é o baixo valor do salário pago (PEREIRA; PASSERINO, 2012; GODKE, 2010), similar ao BPC, o que pode desestimular o trabalho no caso de se considerar apenas o acesso à renda. Lorenzo (2017) identificou no seu estudo a ausência de um plano de carreira para as PcD que ingressam no trabalho, associada à uma visão que não acredita na sua capacidade de progressão.

É importante também pensar o BPC para além da aquisição de uma fonte de renda, como possibilidade de conquista de autonomia, independência, socialização, valorização, sentimento de utilidade e empoderamento, como construção de uma condição de cidadania no mundo capitalista (MOURÃO; SAMPAIO; DUARTE, 2012).

Alves e Silva (2023) destacaram o trabalho como fator de desenvolvimento humano, para além dos benefícios financeiros, considerando a humanização a partir do trabalho, como ruptura dos papéis impostos pela sociedade às PcD. Para os autores, não se pode negar os problemas no trabalho, mas este se constitui como a melhor alternativa para as pessoas com deficiência intelectual, sendo uma possibilidade de ruptura e enfrentamento do estigma. Na mesma direção, Lorenzo e Silva (2017) afirmam que não se podem desconsiderar as dificuldades presentes no trabalho, mas o não trabalhar implica em um número maior de repercussões negativas, se comparado aos benefícios do trabalhar.

ANTUNES, E.S.C.F; SILVA, M.L; SILVA, N.R. *Trabalho, deficiência intelectual e benefício de prestação continuada: estudo comparativo*. R. Laborativa, v. 13, n. 1. p. 03-25, abr./2024. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

A legislação não elimina os obstáculos existentes para inserção no mercado de trabalho, sendo vários fatores destacados na literatura como dificuldades que interferem no processo de contratação de PcD como a baixa escolaridade e qualificação (TANAKA; MANZINI, 2015; LINO; STEVANATO; SILVA, 2021), visão negativa das empresas (OLIVEIRA; SILVA; SILVA, 2022, LORENZO; SILVA, 2017; ALVES; SILVA, 2020; ALVES; SILVA, 2023), barreiras de acessibilidade, desconhecimento e falta de aporte familiar (DUARTE; DENARI, 2013; LIMA; JURDI, 2014) e o BPC como forma de obtenção de renda, por vezes desestimulando o ingresso no trabalho.

Acredita-se que o trabalho pode se constituir em um importante via de inclusão social para as PcD, representando uma importante ação na construção da emancipação e empoderamento, com a conseqüentemente a inserção no mundo do trabalho.

Del Masso (2000), considera como requisitos para a atividade profissional o desenvolvimento de habilidades, responsabilidades, as quais devem ser iniciadas desde a infância e serem consolidadas como adulto, na medida em que trabalhar não compreende apenas questões profissionais. Tais aspectos são importantes para a decisão profissional e ampliação das redes de integração social, podendo assegurar ao indivíduo a possibilidade de trabalho produtivo. Lorenzo (2017) destaca a oferta de formação e qualificação para a PcD que não se restrinja ao profissional, devendo contemplar o seu entorno ou seja o desenvolvimento de habilidades de interação social e independência nas atividades de autocuidado.

Nesse sentido, existe um dilema entre manter o BPC, ter acesso a uma fonte de renda, mas ao mesmo tempo assumir a condição de deficiência e indiretamente a incapacidade para o trabalho. Entretanto, na juventude ou na vida adulta algumas pessoas optam por interromper o benefício e se enveredar para o trabalho, entendendo que esse pode agregar valores para além da renda. Trata-se de estratégias de busca de independência e autonomia pessoal, da construção de uma via de inserção social por meio do trabalho, de ruptura de estigmas, de oportunidades para revelar e desenvolver potencialidades e habilidades, superando seus próprios limites, demonstrando sua capacidade legal, dando voz e visibilidade, sendo protagonistas de suas próprias histórias.

ANTUNES, E.S.C.F; SILVA, M.L; SILVA, N.R. *Trabalho, deficiência intelectual e benefício de prestação continuada: estudo comparativo*. R. Laborativa, v. 13, n. 1. p. 03-25, abr./2024. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

Objetivo geral

Este estudo teve como objetivo comparar as percepções sobre o trabalho por pessoas com deficiência intelectual com benefício de prestação continuada ativo e suspenso.

Método

A presente pesquisa foi submetida para análise ética ao Comitê de Ética em Pesquisa da faculdade de Filosofia e Ciências da Universidade Estadual Paulista (UNESP) sob CAAE 66151517.9.0000.5406 e aprovada sob parecer de nº 1.685.049.

A amostra foi composta por 10 participantes, com idade de 20 a 25 anos de idade, dividida em dois grupos:

- Grupo 1: cinco pessoas com deficiência intelectual que tinham o benefício da prestação continuada ativo;
- Grupo 2: cinco pessoas com deficiência intelectual com benefício da prestação continuada suspenso para trabalhar.

Os critérios de seleção dos participantes foram: possuir idade superior a 18 anos, estar com o BPC ativo ou com o BPC suspenso, concordar em participar voluntariamente da pesquisa.

A pesquisa foi desenvolvida na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE, em município do interior de São Paulo.

Para coleta de dados foi elaborado e utilizado um roteiro de entrevista semiestruturado com questões distribuídas em dois blocos. O primeiro bloco versava sobre a caracterização sociodemográfica do participante contendo dados pessoais (idade, escolaridade, deficiência, experiência de trabalho) e outro bloco, com questões referentes ao mercado de trabalho (representação sobre o trabalho, perspectivas sobre o trabalho, representações sobre o BPC).

Para coleta de dados foi realizado contato com a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE de um município do interior de São

Paulo para apresentar o projeto e explicar os objetivos da pesquisa, bem como para solicitar autorização de acesso aos usuários do serviço.

Após a concordância da instituição foi realizado contato com os participantes, explicado os objetivos da pesquisa e mediante o aceite, foi agendada a entrevista, conforme a disponibilidade dos entrevistados. Os participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido aceitando participar voluntariamente da pesquisa.

Para análise dos dados referentes à caracterização da amostra foram utilizados cálculos de estatística descritiva (média, desvio padrão, porcentagem) e para análise do conteúdo das entrevistas gravadas, estes foram transcritos integralmente e, posteriormente, analisados utilizando a Técnica de Análise de Conteúdo (BARDIN, 2011). Esta metodologia de análise contempla as fases de pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados por meio da inferência e interpretação dos conteúdos das entrevistas.

A sistematização e interpretação dos dados foram realizadas a partir do agrupamento por aproximação e similaridade de assuntos e temas contidos nos relatos verbais, resultando na construção de categorias específicas. Com o intuito de apresentar e elucidar os dados de maneira mais eficaz, trechos de falas ilustrativas e representativas foram incorporados ao longo do texto.

Resultados e Discussão

Neste capítulo serão apresentados os principais resultados obtidos nas entrevistas com os participantes, sendo inicialmente descrita a caracterização da amostra. Em seguida serão apresentadas as categorias temáticas que emergiram da análise dos dados que contemplaram: Finalidade e uso dos recursos do BPC ou salário; Relacionamentos Interpessoais; Percepções sobre a importância do trabalho; Diversidade de perspectivas profissionais e trajetórias no contexto do BPC ativo e suspenso.

Caracterização dos Participantes

Os participantes desta investigação foram distribuídos em dois grupos: Grupo 1 - Indivíduos com deficiência intelectual com o BPC ativo e Grupo 2 - Indivíduos com deficiência intelectual com o BPC em suspensão para trabalhar (Tabela 1).

Tabela 1 – Caracterização dos grupos de participantes da pesquisa.

Grupo 1 - Beneficiários Ativos do BPC					
Participante	Gênero	Idade	Escolaridade	Função	Tempo na função
P1	Masculino	25	Fundamental I Incompleto		
P2	Masculino	25	Fundamental I Incompleto		
P3	Feminino	20	Fundamental I Completo		
P4	Masculino	21	Fundamental I Incompleto		
P5	Masculino	21	Fundamental I Incompleto		
Grupo 2 – BPC Suspenso					
P6	Feminino	22	Fundamental Completo	Empacotador	2 anos
P7	Masculino	24	Fundamental Completo	Repositor	2 anos
P8	Masculino	21	Fundamental I	Empacotador	3 anos
P9	Masculino	25	Fundamental II Incompleto	Empacotador	3 anos
P10	Masculino	22	Fundamental I	Empacotador	3 anos

ANTUNES, E.S.C.F; SILVA, M.L; SILVA, N.R. *Trabalho, deficiência intelectual e benefício de prestação continuada: estudo comparativo*. R. Laborativa, v. 13, n. 1. p. 03-25, abr./2024. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

Fonte: Elaboração própria.

Dos participantes do Grupo 1 com BPC ativo, quatro (90%) são do gênero masculino e somente uma (10%) do feminino. A faixa etária variou de 20 a 25 anos, com média de 22,4 anos ($dp \pm 2,4$). A maioria (80%) possuía o ensino fundamental incompleto.

No grupo 2 com BPC suspenso, 80% eram do gênero masculino e 20% feminino, a faixa etária variou de 21 a 25 anos, com média de 22,8 anos ($dp \pm 1,64$). Quanto à escolaridade, 40% possuíam ensino fundamental completo, 40% ensino fundamental I e 20% ensino fundamental incompleto. Todos estavam inseridos no mercado formal de trabalho.

Os dados revelaram similaridade dos dois grupos no que se refere à idade e gênero. Em relação à escolaridade, no grupo 2 com BPC suspenso observou-se que 40% possuíam o ensino fundamental completo, confirmando os dados da literatura sobre o predomínio da baixa escolaridade (TANAKA; MANZINI, 2015; LINO; STEVANATO; SILVA, 2021).

Os dados referentes ao ano de 2020 da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2021) indicam que a maioria das PcD contratadas possui ensino médio completo. Portanto, a baixa escolaridade configura-se como um obstáculo para o acesso ao mercado de trabalho.

Nesse contexto, é pertinente enfatizar a importante contribuição da educação como elemento essencial para a inserção profissional de PcD. Os resultados do estudo conduzido por Alves e Silva (2021) destacam a escolarização como um elemento propulsor para a participação desses indivíduos no ambiente laboral. Assim, evidencia-se a necessidade premente de um sistema educacional inclusivo, capaz de prover os recursos necessários para formação e capacitação adequada, almejando mitigar as desigualdades acadêmicas entre as PcD e ampliar as perspectivas e oportunidades de inserção destas no mercado formal de trabalho.

Destaca-se que a legislação regulamenta a forma de contratação, mas não elimina os obstáculos existentes para inserção no mundo do

trabalho como o preconceito, a falta ou a baixa escolaridade, a baixa qualificação profissional, acessibilidade, recursos e apoios necessários para que estes indivíduos concretizem o acesso e a permanência neste universo laboral, como expresso nos números da RAIS (2021) ao revelarem o baixo percentual de postos de trabalho ocupados por PcD. Medidas de acesso à formação com qualidade, aos serviços de saúde, desconstrução de estigmas e políticas de acesso ao emprego e renda devem ser adotadas, assim ampliando as possibilidades de inserção no trabalho.

Categorias de análise a partir do conteúdo das entrevistas

A análise de conteúdo possibilitou a identificação de quatro categorias: "Finalidade e uso dos recursos do BPC ou salário"; "Relacionamentos Interpessoais"; "Percepções sobre a importância do trabalho"; "Diversidade de perspectivas profissionais e trajetórias no contexto do BPC ativo e suspenso"

Finalidade e uso dos recursos do BPC ou salário

As falas dos participantes revelaram distintos padrões de práticas financeiras entre os grupos com BPC ativo e suspenso.

No grupo com BPC ativo, as contribuições financeiras concentraram-se em necessidades imediatas e despesas pessoais, como vestuário, calçados e dispositivos eletrônicos. Adicionalmente, os recursos eram direcionados para proporcionar apoio financeiro ocasional a membros da família e custos relacionados a atividades sociais.

P2 [...] Ajudo um pouco em casa e compro roupa, tênis e celular.

P4 [...] Meu avô cuida, com um pouco compra coisas que precisa, sabonete, higiene.

P5 [...] Para ir ao passeio, ajudo pagar conta e ajudar minha família.

Esses achados assemelham-se aos resultados de uma pesquisa que examinou os efeitos do BPC na vida das PcD, indicando que o BPC atende de forma básica a necessidades essenciais, como alimentação, saúde e vestuário. Notavelmente, 97,4% dos entrevistados direcionaram o uso do BPC para aquisição de alimentos (MASSON, 2011).

No grupo com BPC suspenso, identificou-se uma estrutura mais elaborada no gerenciamento financeiro.

P6 [...] Sim eu ajudo, e minha mãe que fica com o dinheiro, senão eu gasto tudo.

P7 [...] Uma parte fica comigo – gastos pessoais, o restante permanece na conta.

P10 - Ajudo a pagar as contas. O pagamento fica com minha mãe e as gorjetas ficam comigo.

Os participantes desse grupo demonstraram uma melhor consciência ao dividir de maneira específica os gastos pessoais, sugerindo uma compreensão mais profunda da importância de preservar parte dos recursos disponíveis. Além disso, as narrativas destacaram a participação ativa na contribuição ao pagamento de contas, indicando uma maior responsabilidade na administração financeira.

Relacionamentos Interpessoais

Os participantes com o BPC ativo expressaram uma atitude aberta e positiva em relação às relações sociais, destacando gostar de todas as pessoas, incluindo colegas, funcionários da escola e membros da família. Essa abordagem sugere uma disposição favorável ao convívio social e à formação de laços interpessoais, indicando um ambiente social satisfatório.

P2 [...] é bom, gosto de todo mundo.

P4 [...] me dou com todo mundo, gosto de todo mundo.

P5 [...] é bom, gosto dos meus colegas, gosto dos funcionários daqui da escola, gosto da minha família e da minha avó.

Os participantes com o BPC suspenso também exibiram uma propensão para interações sociais positivas. Apesar de um relato mencionar uma exceção com a madrasta, de forma geral, eles destacaram respeito, amizade e relacionamentos harmoniosos com outras pessoas.

P8 [...] é bom me dou com todo mundo, menos com minha madrasta. Respeito todas as pessoas e gosto de todas, elas também gostam de mim.

P9 [...] é bom, respeito todo mundo, não brigo, só às vezes se mexer comigo. Já peguei amizade com todo mundo, gosto de todo mundo. E tem cliente que fala que sou o melhor empacotador.

P10 [...] Bom. Gosto de conversar com as pessoas, respeito, trato com educação. Mas me dou com todo mundo, e todo mundo gosta de mim.

Ambos os grupos, independentemente do *status* do BPC, demonstraram uma tendência geral de se relacionar positivamente com os outros. Essa observação sugere que, pelo menos no âmbito social, a condição de ter ou não o BPC ativo não parece influenciar na qualidade das interações sociais, embora o ingresso no trabalho oportunize uma ampliação das interações sociais e repertório de habilidades sociais.

Contudo, é interessante notar que o participante com o BPC suspenso (P8) mencionou uma exceção em sua relação com a madrasta, indicando que fatores individuais e familiares podem desempenhar um papel nas dinâmicas sociais.

Pesquisas têm destacado que o trabalho não apenas contribui para o aumento da renda, mas também desempenha um papel fundamental na expansão das relações interpessoais, na promoção da socialização e no enriquecimento do repertório de interações sociais (LORENZO; SILVA, 2017; ALVES; SILVA, 2020). Essa dinâmica é particularmente evidente devido à natureza das atividades laborais, nas quais a interação com clientes, supervisores e colegas de trabalho é uma constante. Na medida em que novas demandas de interação são exigidas, amplia-se a quantidade e o repertório de comunicação.

ANTUNES, E.S.C.F; SILVA, M.L; SILVA, N.R. *Trabalho, deficiência intelectual e benefício de prestação continuada: estudo comparativo*. R. Laborativa, v. 13, n. 1. p. 03-25, abr./2024. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

Percepções sobre a importância do trabalho

Na presente análise, destaca-se uma categoria que aborda as percepções distintas acerca do trabalho entre os grupos com BPC ativo e suspenso, evidenciando a influência do trabalho na qualidade de vida e no desenvolvimento pessoal.

As narrativas evidenciaram que, para o grupo com BPC ativo, o trabalho é percebido e valorizado devido aos benefícios financeiros que dele decorrem, contribuindo de maneira positiva para o apoio financeiro à família. Também se observou que o trabalho não foi considerado essencial, ao contrário daqueles que não possuem tal benefício, para os quais o trabalho se torna uma necessidade imperativa para garantir o sustento.

P2 [...] é bom, ganha dinheiro e ajuda a família.

P5 [...] é bom, ganha dinheiro. Quem recebe benefício não precisa trabalhar, mas quem não tem, precisa.

Já para o grupo com BPC suspenso, o trabalho assumiu um papel mais abrangente, influenciando na satisfação pessoal, no crescimento individual e nas relações interpessoais. Descreveram a experiência do trabalho como uma fonte de contentamento, propiciando alegria no ambiente profissional, fortalecendo relacionamentos e gerando recursos financeiros para atividades pessoais. Destacaram também a relevância do trabalho como um elemento essencial para o crescimento pessoal, oferecendo oportunidades de aprendizado e a possibilidade de estabelecer novas conexões sociais.

A valorização do emprego e do salário foi expressa por esse grupo, não apenas pelo aspecto financeiro, mas também pela contribuição para responsabilidades familiares e a perspectiva de um futuro mais promissor. Essas percepções podem ser observadas nos relatos abaixo.

P7 [...] Sim, porque fico feliz em ir trabalhar, encontrar meus amigos e ter dinheiro para fazer minhas coisas, e tenho um ótimo relacionamento, gosto de todos que trabalham lá.

ANTUNES, E.S.C.F; SILVA, M.L; SILVA, N.R. *Trabalho, deficiência intelectual e benefício de prestação continuada: estudo comparativo*. R. Laborativa, v. 13, n. 1. p. 03-25, abr./2024. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

P8 [...] trabalhar e receber salário. É melhor, cada um tem a suas coisas, tem o que fazer, ajuda os pais, a mãe a ter um futuro mais pra frente.

P9 [...] Sim, muito importante para crescer na vida, aprendi muitas coisas, conheci pessoas novas.

Conforme evidenciado, tanto no grupo com BPC suspenso quanto no grupo com BPC ativo, as percepções em relação ao trabalho apresentaram similaridades ao enfatizar a questão da renda. No entanto, no grupo com o benefício suspenso, a perspectiva foi mais abrangente, não se limitando exclusivamente à dimensão financeira. Nesse contexto, foram ressaltados elementos como a interação com amigos, o estabelecimento de novas relações interpessoais, a busca por realizações através do esforço individual, a sensação de utilidade, as oportunidades de aprendizado e a capacidade de vislumbrar o futuro.

Nesse sentido, é possível compreender o trabalho como um meio para o desenvolvimento e aprimoramento humano das PcD intelectual. Isso se dá pela oferta de oportunidades para expressão de habilidades, expansão das interações sociais e aquisição de novos conhecimentos, conforme discutido por Alves e Silva (2020) e Alves e Silva (2021) a partir de um estudo envolvendo duas pessoas com deficiência intelectual inseridas no contexto de trabalho. Esses aspectos também são destacados por Silva, Shimite e Alves (2022) ao abordarem o trabalho como uma perspectiva viável para indivíduos com deficiência.

Diversidade de perspectivas profissionais e trajetórias no contexto do BPC ativo e suspenso

A análise dos relatos dos participantes nos Grupos com BPC ativo e suspenso proporcionaram uma visão abrangente de suas perspectivas e experiências no cenário profissional.

No grupo com BPC ativo, observou-se uma pluralidade de interesses, que compreendem desde a busca por oportunidades específicas de emprego em mercados e shoppings. Destaca-se,

ANTUNES, E.S.C.F; SILVA, M.L; SILVA, N.R. *Trabalho, deficiência intelectual e benefício de prestação continuada: estudo comparativo*. R. Laborativa, v. 13, n. 1. p. 03-25, abr./2024. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

adicionalmente, a participação ativa em atividades voluntárias e cursos, evidenciando interesse na busca por experiências profissionais, como é possível verificar nos relatos a seguir.

P1- Quero trabalhar no mercado ou trabalhar no shopping. Já fiz curso de pacote.

P3 - À tarde sou voluntária, sou auxiliar de sala, eu gosto.

P5 - Eu não trabalho, mas gostaria de trabalhar no computador ou com segurança.

Já no grupo com BPC suspenso, as narrativas refletem experiências já consolidadas no âmbito laboral e a expressão do desejo por aprender algo novo e a aspiração por mudanças no setor evidenciando anseio por crescimento profissional, mesmo diante das restrições impostas pelos horários de trabalho.

P6- Sim, gostaria de aprender uma coisa diferente que não seja no pacote (empacotador), mas acho que eles não vão querer mudar para outro setor, por que eu trabalho quatro horas, não trabalho a noite, então não tem como.

P7- Trabalho no mercado atacadista como repositor/atendente, entro às cinco da manhã e saio às 15hs.

P10 - Sou empacotador, mas queria ser repositor, mas meu horário não dá.

Observou-se que os participantes com PCD suspensos desempenham funções variadas como empacotadores e repositor/atendente, denotando uma diversidade de papéis ocupados, porém geralmente são oferecidos a PcD empregos considerados simples, de fácil execução, frequentemente associados a salários baixos e à ausência de planos de carreira. Essa constatação está alinhada com achados em pesquisas anteriores (Lorenzo e Silva, 2017; Garrido, Del Masso e Silva, 2017; Lorenzo e Silva, 2020).

Essas análises proporcionaram uma compreensão mais aprofundada das trajetórias profissionais dos participantes, realçando tanto os interesses e aspirações quanto os desafios enfrentados em suas jornadas profissionais. Nesse sentido, os resultados da pesquisa apontaram para

ANTUNES, E.S.C.F; SILVA, M.L; SILVA, N.R. *Trabalho, deficiência intelectual e benefício de prestação continuada: estudo comparativo*. R. Laborativa, v. 13, n. 1. p. 03-25, abr./2024. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

vantagens no âmbito pessoal, social e profissional para aqueles que optaram pela suspensão do BPC para ingresso no trabalho.

Considerações finais

Este estudo comparativo investigou as percepções sobre o trabalho de PcD intelectual, diferenciando entre aqueles com BPC ativo e suspenso para trabalhar. A caracterização dos participantes evidenciou similaridades quanto a idade e gênero, mas revelou diferenças na gestão financeira e nas percepções relacionadas ao trabalho.

De modo geral, foram observadas similaridades em relação à associação do benefício como fonte de renda, seja para o beneficiário ou para a família como um todo. A utilização do benefício também se mostrou semelhante, sendo destinado ao pagamento de contas, alimentação e saúde, sendo administrado pelos responsáveis. No entanto, marcadores importantes de diferença entre os grupos surgiram quando aqueles que optaram por suspender o benefício avaliaram o trabalho para além da aquisição de renda. Identificaram oportunidades para aquisição de novos conhecimentos, ampliação das redes sociais, sentimento de utilidade ao poder adquirir objetos por meio de seu esforço e revelação de projetos futuros.

Enquanto o grupo com BPC ativo direcionava seus recursos principalmente para atender a necessidades imediatas, o grupo com BPC suspenso adotou uma abordagem financeira mais elaborada. Ambos mantiveram relações interpessoais positivas, embora tenham surgido exceções no grupo com BPC suspenso. A percepção sobre o trabalho variou, com o grupo BPC ativo valorizando principalmente os benefícios financeiros, enquanto o grupo com BPC suspenso atribuiu ao trabalho uma influência mais abrangente, incluindo satisfação pessoal e crescimento interpessoal.

A análise das trajetórias profissionais revelou uma diversidade de interesses no grupo com BPC ativo e experiências consolidadas no grupo

com BPC suspenso, indicando aspirações de crescimento profissional. Entende-se que a decisão de suspender o BPC para trabalhar está associada a percepções mais amplas e positivas sobre o trabalho, sugerindo benefícios além dos aspectos financeiros.

Dessa forma, este estudo revela que o trabalho exerce um impacto transformador no desenvolvimento cognitivo e social, nas relações interpessoais e na superação de barreiras atitudinais da PcD e, constitui-se como um facilitador de inclusão social, contribuindo significativamente para o crescimento emocional, pessoal e cultural desses indivíduos.

É importante ressaltar que o ingresso no trabalho pode representar mudanças significativas nos papéis no âmbito da família à medida que passa a contribuir com a renda, a ter conta bancária, planos de saúde, sentimento de utilidade, valorização da autoestima e reconhecimento das potencialidades. Outros aspectos relativos à autonomia e independência são alcançados com o deslocamento para o trabalho, maior necessidade de autocuidados e aparência, diminuição da proteção familiar.

Como contribuições científicas e a PcD, espera-se que os resultados possam estimular outras PcD intelectual a refletirem sobre a possibilidade de interromperem o benefício e enveredar nos caminhos do trabalho, ampliar a visão das famílias para valorizar as potencialidades de seus familiares e subsidiar a implementação de ações que garantam o cumprimento das legislações para além da oferta de emprego.

Compreendendo que cada pessoa com deficiência intelectual tem suas peculiaridades e especificidades estas não devem ser ignoradas, e sim valorizadas, aprimoradas, sendo uma das estratégias utilizadas para auxiliar na aquisição de novos conteúdos e saberes para uma inclusão efetiva no mundo do trabalho.

Como fatores limitantes do estudo, destaca-se pequeno tamanho amostral, impedindo a generalização dos dados. As dificuldades encontradas na realização das entrevistas sejam pelo repertório social ou mesmo pela dificuldade de compreensão das questões abordadas, o que demandou longo tempo para as entrevistas e também geraram discursos relativamente curtos.

Como sugestão de estudos futuros, sugere-se ampliação da amostra e estudo longitudinal para acompanhamento do processo de transição do benefício social para o trabalho, examinando as trajetórias profissionais, aspectos psicossociais e implicações demográficas. Além de estudos que dê voz a outros atores envolvidos no processo: profissionais, familiares, colegas de trabalho.

Referências

ALVES, A.P.R.; SILVA. N.R. O que as pessoas com deficiência intelectual pensam sobre a sua participação no trabalho a partir de dois estudos de casos. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Bauru, v.26, n.1, p.109-124, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/3wvr9xTqDzRQmbBxKjKfQpg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 ago. 2023.

ALVES, A. P. R.; **SILVA, N. R.** O que contribuiu para o meu ingresso no mercado de trabalho? Relatos de uma pessoa com deficiência intelectual e de sua família. **Revista de Educação, Ciência e Cultura**, v.26, p.01 - 16, 2021.

ALVES, A. P. R.; **SILVA, N. R.** A pessoa com deficiência intelectual e inserção profissional: a percepção da família. EDUCERE: **Revista de Educação da UNIPAR.**, v.23, p.110 - 137, 2023.

BARDIN, L. (2011). **Análise de conteúdo**. Portugal: Edição 70.

BRASIL. **Lei de cotas nº. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em:Acesso em: 12 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, 2015. Disponível em: Acesso em: 10 set. 2020.

CASTEL, R. **As Metamorfoses da questão social**, 2009.

ANTUNES, E.S.C.F; SILVA, M.L; SILVA, N.R. *Trabalho, deficiência intelectual e benefício de prestação continuada: estudo comparativo*. R. Laborativa, v. 13, n. 1. p. 03-25, abr./2024. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

DEL MASSO, M.C.S. **Orientação para o trabalho: uma proposta de adaptação curricular para alunos com deficiência mental.** 2000. 261f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

GARCIA, V.G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.12, n.1, p.165-187, 2014.

GARRIDO, M.A.T.; DEL-MASSO, M.C.S.; SILVA, N.R. O trabalho da pessoa com deficiência na percepção de gestores de empresas, **Revista Laborativa**, v. 6, n. 2, p. 06- 22, out., 2017.

LINO, C.C.T.S; STEVANATO, D; SILVA, N.R. Percepção de PcD visual e deficiência auditiva inseridas no mercado de trabalho, **Rev. Laborativa**, v. 10, n. 1, p. 92-117, 2021. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/3411/pdf>. Acesso em 01.ago.2023.

LORENZO, S.M; SILVA, N.R. Dificuldades para contratação de pessoas com deficiência nas empresas, **Rev. Laborativa**, v. 9, n. 1, p. 46-69, 2020. Disponível em: file:///C:/Users/nilson/Downloads/3185-19503-2-PB%20(1).pdf. Acesso em 01.fev.2022.

LORENZO, S.M; Silva, N.R. Contratação de Pessoas Com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos, **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v.23, n.3, p.345-360, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/6wFvTLyWvZCC9y9CZDGQpqb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 01.ago.2023.

MASSON, G. A. **Um estudo do benefício de prestação continuada no município de Altinópolis/SP:** o impacto na vida de seus beneficiários. 2011. 178 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais -Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2011.

MELLO, A. G. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em

ANTUNES, E.S.C.F; SILVA, M.L; SILVA, N.R. *Trabalho, deficiência intelectual e benefício de prestação continuada: estudo comparativo.* R. Laborativa, v. 13, n. 1. p. 03-25, abr./2024. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

Pesquisa da UFSC, **Ciência & Saúde Coletiva**, n. 21, v.10, p. 3265-3276, 2016. Disponível em <https://www.scielo.br/j/csc/a/J959p5hgv5TYZgWbKvspRtF/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 18.ago.2023.

MOURÃO, L.; SAMPAIO, S.; DUARTE, M. H. Colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual nas organizações: um estudo qualitativo. **O&S-Salvador**, v.19, n. 61, p. 209-229, 2012.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F.G.; SILVEIRA, A.M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciências & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.20, n.8, p.2549-2558, 2015.

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L; SILVA,N.R. Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos, **Rev. Laborativa**, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS. Características do emprego formal: RAIS 2021: análise dos principais resultados. (2021) Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2021/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2021.pdf. Acesso em:16.ago.2023.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face a lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Organizações e Sociedade**, Salvador, v. 16, n. 50, p. 545-554, 2009.

ROSA, F.D.; DENARI, F.E. Trabalho, Educação e Família: perspectivas para a pessoa com deficiência intelectual, **Revista Educação Especial**, v. 26, n. 45, p. 73-90, jan./abr., 2013, Santa Maria. Disponível em: <http://www.ufsm.br/revistaeducacaoespecial> Acesso em 16.ago.2023.

SAINT-JEAN, M. Organização do trabalho e saúde mental. **Rev. Ter. Ocup.** Univ. São Paulo, v. 14, n. 3, p. 48-51, 2003.

SILVA, N. R.; SHIMITE, A. S. O.; ALVES, A. P. R. Deficiência e trabalho: uma condição possível? In: PROMEDTRAB: **Programa de Atualização**

ANTUNES, E.S.C.F; SILVA, M.L; SILVA, N.R. *Trabalho, deficiência intelectual e benefício de prestação continuada: estudo comparativo*. R. Laborativa, v. 13, n. 1. p. 03-25, abr./2024. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

em Medicina do Trabalho: Ciclo4: Volume3.1 ed.Porto Alegre: ARTMED, 2022, v.3, p. 75-118.

TANAKA, E.D.O; MANZINI, E.J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v.11, n.2, p.273-294, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/bMvGzshsPbhKky4nFksmKmR/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 01.ago.2023.

Artigo apresentado em: 05/11/2023

Aprovado em:16 /01 /2024

Versão final apresentada em: 23/01 /2024

ANTUNES, E.S.C.F; SILVA, M.L; SILVA, N.R. *Trabalho, deficiência intelectual e benefício de prestação continuada: estudo comparativo*. R. Laborativa, v. 13, n. 1. p. 03-25, abr./2024. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>