UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
“JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
Campus de Marília-SP

Elaine Samora Carvalho e França Antunes

BENEFICIÁRIOS DA PRESTAÇÃO CONTINUADA: CONCEPÇÕES DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL SOBRE TRABALHO

MARÍLIA – SP
2018

ELAINE SAMORA CARVALHO E FRANÇA ANTUNES

BENEFICIÁRIOS DA PRESTAÇÃO CONTINUADA: CONCEPÇÕES DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL SOBRE TRABALHO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Filosofia e Ciências, da Universidade Estadual Paulista – UNESP – Campus de Marília, para a obtenção do título de Mestre em Educação.
Área de Concentração: Educação Especial

Orientador: Prof. Dr. Nilson Rogério da Silva

MARÍLIA – SP
2018

Antunes, Elaine Samora Carvalho e França.
A636b Beneficiários da prestação continuada: concepções das pessoas com deficiência intelectual sobre trabalho / Elaine Samora Carvalho e França Antunes. – Marília, 2018.
82 f.; 30 cm.

Orientador: Nilson Rogério da Silva.
Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Filosofia e Ciências, 2018.
Bibliografia: f. 68-76

1. Deficientes mentais. 2. Integração social. 3. Mercado de trabalho. 4. Benefício de prestação continuada. I. Título.

CDD 331.59

Ficha catalográfica elaborada por
André Sávio Craveiro Bueno
CRB 8/8211
Unesp – Faculdade de Filosofia e Ciências

ELAINE SAMORA CARVALHO E FRANÇA ANTUNES

BENEFICIÁRIOS DA PRESTAÇÃO CONTINUADA: CONCEPÇÕES DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL SOBRE TRABALHO

Dissertação para obtenção do título de Mestre, da Faculdade de Filosofia e Ciências, da Universidade Estadual Paulista – UNESP – Campus de Marília, na área de concentração em Educação Especial

BANCA EXAMINADORA

Orientador: _____
Prof. Dr. Nilson Rogério da Silva
Universidade Estadual Paulista – Unesp - Câmpus Marília

2º Examinador: _____
Profª Dra. Elisa Tomoe Moriya Schlünzen
Universidade Estadual Paulista – Unesp - Câmpus de Presidente Prudente.

3º Examinador: _____
Profª Dra. Rita de Cássia Tibério Araújo
Universidade Estadual Paulista - Unesp - Câmpus de Marília

Marília, 19 de fevereiro de 2018.

AGRADECIMENTOS

Felicidade é poder conviver e trabalhar em conjunto compartilhando, aprendendo e ensinando mutuamente. Orgulhosa, posso dizer que esta dissertação é resultado de parcerias com amigos e colaboradores de valor, os quais expressos meus sinceros agradecimentos.

Primeiramente à Deus, pela vida e pela possibilidade de realização de um sonho, que outrora me parecia impossível. Mas, felizmente com dedicação, esforço e determinação, este se tornou realidade.

Ao, meu marido Aloísio de França Antunes por toda ajuda e compreensão indescritível diante das muitas horas ausentes ou ao seu lado com dedicação aos estudos e que em todas as circunstâncias me apoiou. E também aos meus filhos Aloísio de França Antunes Filho e Thaís Carvalho de França Antunes por todo auxílio e incentivo para sobrepujar todas as limitações, dificuldades e como esteio ao meu estudo.

Aos meus pais, presença constante em minha vida, sempre apoiando e incentivando nos avanços e superação dos obstáculos em minha trajetória profissional.

Ao meu orientador professor Doutor Nilson Rogério da Silva, pela oportunidade de trabalho em conjunto, pela confiança, por todos os ensinamentos, assistência, exemplo e suporte para o meu desenvolvimento e crescimento acadêmico e profissional, e também pela disponibilidade sem restrições e respeito às minhas ideias.

Às professoras Dra. Elisa Tomoe Moriya Schlünzen, Dra. Jaima Pinheiro de Oliveira e Rita de Cássia Tibério Araújo, pela honra em aceitar participar da minha banca de qualificação e defesa de Mestrado, pela análise cuidadosa e apontamentos realizados no texto dissertativo, pelos questionamentos elencados que contribuíram para ampliar o meu conhecimento sobre o objeto de estudo.

À Dra. Elisa Tomoe Moriya Schlünzen por quem tenho profunda admiração e é minha referência profissional, além do fato de ter acompanhado minha trajetória profissional, proporcionando grandes oportunidades muito significativas ao longo desse percurso, contribuindo para o meu desenvolvimento profissional.

Aos Professores: Dra. Cristina Toyoda por estimular e encaminhar- me ao universo da pesquisa, Dra. Anna Augusta Sampaio de Oliveira, Miguel Claudio Moriel Chacon e Sadao Omote pelos muitos saberes compartilhados e participação neste caminhar acadêmico contribuindo de maneira ímpar em minha formação, compartilhando conhecimentos e experiências, fortalecendo minha identificação com a área da Educação e a Educação Inclusiva.

Ao grupo de pesquisa – GEPIS pelas ricas discussões que contribuíram para o enriquecimento da pesquisa.

Aos amigos pelas conversas positivas que colaboraram para superação de situações difíceis e proporcionaram momentos alegres.

À Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE de Araçatuba/SP que se propôs a cooperar para realização da pesquisa, em especialmente aos alunos participantes que tornaram possível a existência deste trabalho.

Às amigas e parceiras no trabalho de Educação Especial Inclusiva e Atendimento Educacional Especializado do Município de Araçatuba, que sempre motivaram meus esforços para cursar o mestrado em educação: Sra. Márcia Aparecida Húngaro Duarte Faria e a Mariane Della Coletta Savioli Garzotti e Iveti Nascimento Monge.

À Sra. supervisora de Educação Eliana Tsuchida Terense, e à Sra. Ms. Andréa Alves Silva Soares e às demais parceiras na luta em favor de uma educação especial inclusiva de qualidade,

A todas as professoras de Atendimento Educacional Especializado – AEE do Município de Araçatuba, e demais profissionais da Secretaria Municipal de Educação de Araçatuba, pela paciência, carinho e incentivo, meus sinceros agradecimentos.

Por fim, agradeço a todos que direta ou indiretamente se fizeram presentes, compartilharam conhecimento e ajudaram na elaboração desse projeto, que permitiu o meu crescimento profissional e pessoal.

A todos vocês, muito obrigada!

"Quando se sonha tão grande a realidade aprende. Ser o que se pode é a felicidade. A felicidade é a aceitação do que se é, e se pode ser."

(Valter Hugo Mãe)

RESUMO

O Trabalho para as pessoas com deficiência é um cenário ainda permeado de muitos desafios, seja pela escolaridade, qualificação, visão associada à deficiência, aspectos familiares e a presença de benefícios. Tais condições geraram a necessidade de construção de políticas que implicassem em ações para se consolidar o direito a uma vida digna, com equiparação de oportunidades, justiça social, inserção na comunidade onde vivem, com participação em atividades sociais, educacionais, de trabalho e de lazer. Neste sentido, a presente pesquisa aborda os direitos da Pessoa com Deficiência, as normas e princípios que regem o Benefício da Prestação Continuada – BPC, além do conceito, percepções e aspectos do trabalho para as pessoas com deficiência intelectual. Teve como objetivo comparar as representações sobre o trabalho e o trabalhar em grupos de pessoas com Benefício da Prestação Continuada ativos e aqueles que optaram pela sua suspensão para ingressar no mundo do trabalho. Este estudo foi realizado em um Município do interior do estado de São Paulo, tendo 11 participantes, sendo dois grupos de cinco pessoas com deficiência intelectual: a) com benefício da prestação continuada ativo e b) com benefício da prestação continuada suspenso para trabalhar; e a assistente social responsável pelo processo de concessão do BPC e encaminhamento ao mundo do trabalho. Para coleta de dados foi utilizado um roteiro de entrevista, cuja análise foi por meio de transcrição integral e categorização dos discursos, com utilização dos discursos representativos. Na análise dos dados utilizamos o método de análise de conteúdo de Bardin. Os resultados obtidos revelaram que o BPC, enquanto benefício de proteção social é um avanço em termos de política pública assistencial, porém não se pode estimular a dependência do beneficiário e de sua família, podendo este constituir em obstáculo à inserção no mundo do trabalho. Identificou-se ainda que trabalhar modifica e impulsiona o desenvolvimento pessoal, social, inter e intrapessoal, com aquisição do sentimento de pertencimento e superação, bem como de enfrentamento das barreiras existentes na convivência entre os sujeitos, sendo apontados benefícios para além dos aspectos financeiros. A família ocupa papel preponderante na tomada de decisão, seja para obtenção do BPC ou para o ingresso no trabalho. A escolaridade e qualificação também são elementos que dificultam o ingresso das pessoas com deficiência intelectual no trabalho, requerendo políticas públicas efetivas no sentido da escolarização. Acredita-se que os resultados da pesquisa possam contribuir para compreensão dessa temática importante, mas ainda pouco estudada na literatura.

Palavras-Chave: Benefício da Prestação Continuada – BPC, Trabalho, Deficiência Intelectual, Inclusão Social.

ABSTRACT

Working for people with disabilities is a scenario still permeated by many challenges, be it through schooling, qualification, vision associated with disability, family aspects and the presence of benefits. In this sense, the present research addresses the rights of the Person with Disabilities, the norms and principles that govern the Benefit of Continuing Care - BPC, besides the concept and representations of work for people with intellectual disability. In this way, it aims to identify and compare representations about work and to work in groups of people who receive the benefit of continued service with groups that have opted for the suspension of the benefit to enter the formal job market. This study was carried out in the city of, São Paulo State, Brazil, with 10 participants, divided into two groups: a) with the benefit of the continued active benefit and b) with the benefit of the continued work suspended. Also involved in the research was a social worker responsible for the BPC granting process. For the collection of data an interview script was used, whose analysis will be through integral transcription and categorization of the discourses, using the representative discourses. The method used was Bardin. The result of this study shows that the BPC as a social protection benefit is an advance in terms of public assistance policy, but it can not be stimulated by the dependency of the beneficiary and his family. It also points out that working modifies and fosters cognitive, social, inter and intrapersonal development, acquisition of the feeling of belonging, overcoming of attitudinal barriers in the coexistence between the subjects, with benefits that are beyond financial aspects. The family plays a predominant role. In decision making, either to obtain the BPC or to enter work. Schooling and qualification are also elements that make it difficult for people with intellectual disabilities to enter work, requiring effective public policies towards schooling. It is believed that the results of the research can contribute to the understanding of this important topic, but still little studied in the literature.

Key Words: Benefit of Continuing Care - BPC, Work, Intellectual, Disability, Social Inclusion.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 –	Evolução do número de vagas por Tipo de Deficiência entre 2010 e 2016.....	20
Quadro 2 –	Participação do Número de Empregos por Escolaridade na Deficiência Intelectual.....	35
Quadro 3 –	Quantidade de Beneficiários no Estado de São Paulo inseridos no Programa BPC Escola.....	43
Quadro 4 –	Caracterização dos Beneficiários do BPC Ativo.....	51
Quadro 5 -	Caracterização dos Beneficiários do BPC em Suspensão.....	51
Quadro 6 –	Codificação e Categorização da análise do BPC Ativo e em Suspensão.....	54
Quadro 7 –	Comparação entre os Beneficiários ativos e em suspensão quanto aspecto Relacionamento Inter e extrapessoal.....	56
Quadro 8 -	Comparação entre os Beneficiários ativos e em suspensão quanto aspecto do recebimento da pecúnia.....	57
Quadro 9 -	Comparação entre os Beneficiários ativos e em suspensão quanto aspecto Importância do Trabalhar e do Trabalho na vida dos Participantes.....	60
Quadro 10 –	Comparação entre os Beneficiários ativos e em suspensão quanto aspecto Desejo de trabalhar e a satisfação pela função que exerce.....	61
Quadro 11 –	Comparação entre os Beneficiários ativos e em suspensão quanto aspecto Conhecimento das Leis Trabalhistas.....	63
Quadro 12 –	Comparação entre os Beneficiários ativos e em suspensão quanto aspecto Conhecimento da Lei de Cotas.....	64

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Número de empregos Formais Ativos por tipo de Deficiência e Sexo – RAIS 2016..... 33

Tabela 2 - Remuneração Média por Escolaridade e por Tipo de Deficiência..... 37

Tabela 3 - Quantidade de benefícios ativos, por espécie, e Regiões..... 42

LISTA DE E FIGURAS

Figura 1 – Distribuição do BPC Ativo por faixa etária no Estado de São Paulo/2016..... 18

Figura 2 – Variável do crescimento do número de pessoas com deficiência que recebem o BPC entre os anos de 2010 à 2015..... 19

Figura 3 – Distribuição em % do Número de Empregos Formais e Variação Relativa por tipo de Deficiência..... 34

Figura 4 – PIB acompanhamento do crescimento de 2000 a 2011..... 49

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AAMR	– American Association on Mental Retardation
ACESSUAS	– Programa Nacional de Promoção ao Acesso ao Mundo do Trabalho
AEE	– Atendimento Educacional Especializado
AMA	– Associação Amigos do Autista
APA	– American Psychistric Associstion
APAE	– Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais
APS	– Agência de Previdência Social
BPC	– Benefício de Prestação Continuada
CF/88	– Constituição Federal de 1988.
CAPES	– Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CRAS	– Centro de Referência de Assistência Social
CENESP	– Centro Nacional de Educação Especial
CIDDM	– Classificação Internacional das Deficiências, Atividades e Participação
CIF	– Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
DOU	– Diário Oficial da União
DSM	– Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtorno Mentais
DATAPREV	– Empresa de Tecnologia e Informação da Previdência Social
DI	– Deficiência Intelectual
EFI	– Ensino Fundamental I
EFII	– Ensino Fundamental II
EJA	– Educação de Jovens e Adultos
EM	– Ensino Médio
FNAS	– Fundo Nacional de Assistência Social
FUNRURAL	– Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural
IBGE	– Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INES	– Instituto Nacional da Educação dos Surdos
INPS	– Instituto Nacional de Previdência Social
INSS	– Instituto Nacional Seguro Social
LDBEN	– Lei de Diretrizes e Bases Educação Nacional
LBI	– Lei Brasileira de Inclusão

LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social

MDS – Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome

MEC – Ministérios da Educação

MS – Ministério da Saúde

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NOB/SUAS – Norma Operacional Básica da Assistência Social

NOB/RH/SUAS – Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social

OMS – Organização Mundial Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

PAC – Plano de Aceleração do crescimento

PACT – Programa de Aprendizagem, Treinamento e colocação no trabalho

PD – Pessoas com Deficiência

PDE – Plano de Desenvolvimento da Educação

PDI – Pessoa com Deficiência Intelectual

PNAS – Política Nacional de Assistência Social

PNEE – Política Nacional de Educação Especial

PNE – Plano Nacional de Educação

PPR – Programa de Participação nos Resultados

PRONATEC – Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

RMV – Renda Mensal Vitalícia

SEDH/PR – Secretaria Especial de Direitos Humanos da Presidência da República

SUAS – Sistema Único de Assistência Social

SUS – Sistema Único de Saúde

UFSCAR – Universidade Federal de São Carlos

UNESCO – Organização das Nações Unidas

UNITOLEDO – Centro Universitário Toledo

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 14
INTRODUÇÃO 17
CAPÍTULO I - DEFICIÊNCIA – CONCEITO 22
1.1 Breve histórico da legislação no Brasil 27
CAPÍTULO II - DEFICIENCIA E TRABALHO 32
CAPÍTULO III- BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA – BPC 39
3.1 Contextualização histórica do BPC 39
3.2 Requisitos 41
3.3 BPC na escola 43
3.4 BPC no Trabalho 44
CAPÍTULO IV - OBJETIVO
4.1 Objetivo geral 47
4.2 Objetivo específico 47
CAPÍTULO V – PERCURSO INVESTIGATIVO 48
5.1 Universo da pesquisa 48
5.2 Aspectos éticos 50
5.3 Caracterização dos participantes 50
5.4 Procedimentos de coleta de dados 52
5.5 Instrumentos de coleta de dados 53
5.6 Procedimentos de análise de dados 53
CAPÍTULO VI - RESULTADOS E DISCUSSÃO 55
6.1 Relacionamento Inter e extrapessoal 56
6.2 Tempo de Recebimento do BPC e sua utilização 56
6.3 Insegurança pela ameaça de perda do BPC. 58
6.4 Percepções sobre trabalho 59
CONSIDERAÇÕES FINAIS 66
REFERÊNCIAS 68
REFERÊNCIAS CONSULTADAS 79
ANEXO 80
APÊNDICE 81

APRESENTAÇÃO

Aos 18 anos de idade, iniciei minha vida acadêmica no ensino superior, no ano de 1982, ingressando no curso de Terapia Ocupacional pelo Centro Universitário Católico Salesiano *Auxilium*, na cidade de Lins/SP.

Ao terminar a graduação, iniciei minha atividade profissional na Associação de Pais e Amigos das Excepcionais dos municípios de Auriflama e Araçatuba, atuando no setor de estimulação precoce.

Apaixonada pelo meu trabalho e com o início da implantação das classes especiais no ensino regular acreditava que tinha muito a contribuir para uma educação de qualidade dessas crianças, porém isto só poderia ser possível com formação na área educacional para habilitar-me a exercer um trabalho educacional. Então em 1989, decidi buscar formação na área de educação, procurando aperfeiçoar-me, iniciando assim o meu curso de Pedagogia no Centro Universitário Toledo – UNITOLEDO Araçatuba/SP.

O curso me proporcionou novos conhecimentos, estratégias e recursos para aprimorar e auxiliar o atendimento que realizava com as crianças com deficiência intelectual e autistas, pois neste período, comecei a desenvolver um projeto educacional na Associação Amigos do Autista (AMA) de Araçatuba/SP, envolvendo o setor de Pedagogia, Fisioterapia e Terapia Ocupacional, oportunizando a escrita do primeiro artigo acadêmico, com a orientação da Terapeuta Ocupacional Profa. Dra. Crisitina Yohie Toyoda, em 2003, com o título: "Dormência sensorial na sola dos pés dos portadores de Autismo Infantil - estudo de 3 casos. Este foi apresentado no I Congresso Brasileiro de Educação Especial, I Encontro da Associação Brasileira de Pesquisadores em Educação Especial e IX Ciclo de Estudo sobre Deficiência Mental na Universidade Federal de São Carlos, em São Carlos/SP, neste mesmo ano.

Em 2005, ingressei no curso de Especialização em Psicopedagogia Institucional, na Universidade Cândido Mendes, e conjuntamente publiquei o artigo científico na revista Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCAR, com o tema Desenvolvendo a sensibilidade sensorial tátil plantar em portadores de Autismo Infantil através do "Tapete Sensorial" – Estudo de três casos, com o apoio, incentivo e orientação da Dra. Crisitina Yohie Toyoda, estimulando- me a ingressar neste universo científico da pesquisa acadêmica.

Em 2008, ingressei na Rede Municipal de Araçatuba, atuando no Atendimento Educacional Especializado (AEE), como professora especialista e no ano seguinte fui

designada a exercer a função de orientadora pedagógica da Educação Especial Inclusiva, devido ter sido selecionada em concurso interno da Secretaria Municipal de Araçatuba/SP. Tal função proporcionou-me novos conhecimentos, desafios e responsabilidades, mas também me colocou diante de um universo de ações para serem concretizadas em prol de uma educação especial de qualidade e respeito à PD. Entre as muitas funções que executava estava a formação continuada dos professores de AEE e a participação na equipe de implantação do Benefício de Prestação Continuada (BPC) na escola em articulação com a Secretaria Municipal de Ação Social.

Estas duas funções especificamente fizeram-me refletir sobre a vivência e atuação com a PD, em especial a PDI, o qual é minha especialidade. Para compreender todas estas indagações e reflexões, se faz necessário mencionar uma passagem específica, de minha trajetória profissional, fora da área da saúde e da educação, mas na área social, compreendo o período entre 1989 e 2002, onde intervi como conselheira tutelar, atendendo muitas famílias, inclusive famílias de PD, que nos procuravam para entrar com ações para obtenção do BPC, e o nosso papel era encaminhar a Defensoria Pública para impetrar a ação para o acesso ao benefício. Neste processo, surgiram alguns questionamentos como: até que ponto este benefício é um auxílio para PD? Será que estas famílias não se acomodam com este benefício? Vejo que muitas têm condições de trabalhar, não o fazem por quê?

Todos estes questionamentos estavam na minha mente quando iniciei a participação na equipe do BPC na escola, que tem por objetivo monitorar o acesso e permanência na escola dos beneficiários do BPC através de ações conjuntas entre as áreas da educação, assistência social, direitos humanos e saúde. Assim estás vivência permitiram responder parte dos meus questionamentos de forma empírica e a criar novos, como por exemplo: como o sistema educacional está articulando-se nos diferentes níveis para subsidiar academicamente a PD à ingressar no mundo do trabalho? Como fazer para este benefício não se torne uma muleta financeira para estas pessoas? Como colocar estas políticas afirmativas em prol da PD em prática, sem que este benefício seja um empecilho à entrada no mundo laboral?

Todos estes novos questionamentos e a vontade de propiciar ações concretas através da participação na equipe do BPC na escola impulsionaram-me a ir à procura de aprofundamento no tema e a pretensão de cursar mestrado na área educacional. Foram cinco anos de preparação e desafios para ingressar no mestrado acadêmico desta universidade, porém as indagações continuaram, mas com a possibilidade de, por meio da pesquisa,

responder os apontamentos que inquietam minhas ações profissionais, no qual discorremos a seguir.

INTRODUÇÃO

A realidade vivenciada pelas Pessoas com Deficiência Intelectual (PDI) é permeada por desafios, seja na escolaridade, nas relações sociais, na qualificação profissional, na inserção no mundo do trabalho, aspectos familiares, a presença de benefícios e a visão que se tem de deficiência.

Estes aspectos identificados no percurso histórico da humanidade são marcados por processos de exclusão, estigmatizando as Pessoas com Deficiência (PD), dificultando a vida em sociedade e prejudicando suas relações sociais (MENEZES, 2013).

Tais condições geraram a necessidade de construção de políticas que implicassem em ações para se consolidar o direito a uma vida digna, equiparação de oportunidades, justiça social, inserção na comunidade onde vivem, com participação em atividades sociais, educacionais, de trabalho e de lazer.

Neste contexto surge o paradigma da inclusão social, tendo como questão central o respeito às especificidades, ritmos e limitações das PD, sempre valorizando as habilidades e potencialidades destes indivíduos (MANTOAN, 2006).

Destarte, não é o indivíduo que precisa adaptar-se à sociedade, mas esta tem o dever de aprender a conviver com as peculiaridades de cada um, oferendo equiparação de oportunidades, assegurando o acesso à educação, saúde e trabalho, de forma a constituir mecanismos que reduzam as desigualdades sociais e promovam a dignidade humana.

Assim, um dos mecanismos utilizados para efetivação de políticas que considerem as PD sob essa ótica e garantir justiça social, foi por meio da Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) nº 8.742/93 (BRASIL, 1993) regulamentando o Benefício de Prestação Continuada (BPC), tema desta pesquisa, é um benefício específico para idosos com mais de sessenta e cinco anos e PD em vulnerabilidade, isto é, quando esses são considerados incapazes de prover à própria manutenção ou tê-la provida por sua família. Consiste do pagamento de um salário mínimo mensal, conforme está na Constituição art. 203, inc. V., que dispõe tais direitos nos seguintes termos:

> A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:
> I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;
> II - o amparo às crianças e adolescentes carentes;
> III - a promoção da integração ao mercado de trabalho;
> IV - a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

> V - a garantia de 1 (um) salário mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, porém com renda per capita inferior a ¼ de salário mínimo (BRASIL,1988).

Segundo os dados do Boletim do BPC - 2015, publicado em abril de 2016, o número de PD ativos do BPC no Brasil é 2.349.905, destes 551.284 são referentes à PDI. (BRASIL, 2016).

Na região sudeste há 714.057 pessoas que recebem o BPC, sendo que no estado de São Paulo o número de beneficiários ativos com deficiência é de 317.524, tendo sua distribuição por faixa etária, nesta unidade federativa da seguinte forma:

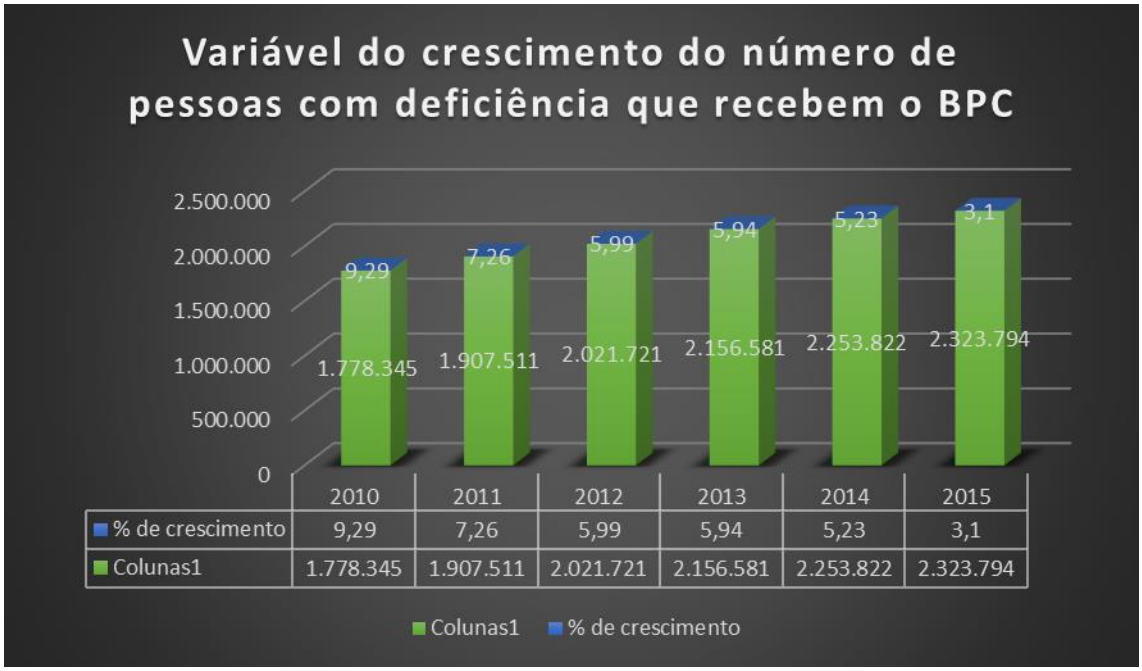
Figura 1 – Distribuição do BPC Ativo por faixa etária no Estado de São Paulo/2016

Fonte: SUIBE/DATAPREV, Fevereiro de 2016.

Pode-se observar que na faixa de zero a dezoito anos, há o maior número de beneficiários (72.757/ 22,9%), sendo esta a faixa etária que compõe o Programa BPC na Escola (BRASIL, 2016).

Desta maneira, é possível identificar o investimento em ações intersetoriais para garantir o acesso e o acompanhamento dos beneficiários e suas famílias, com vistas à superação de barreiras para sua inclusão social. Na tabela abaixo, observa-se o aumento gradativo superior entre os anos de 2010 à 2015, refletindo o aumento de condição de pobreza, uma vez que um dos requisitos é renda inferior a ¼ de salário mínimo.

Figura 2 - Variável do crescimento do número de pessoas com deficiência que recebem o BPC entre os anos de 2010 à 2015



Fonte: Síntese/DATAPREV, Dezembro de 2015.

Apesar do crescimento em 2015 ser de 3,1%, sinaliza a possiblidade de melhoria no acesso ao BPC e em sua gestão, com a integração nos serviços da rede básica de proteção no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), a criação do BPC Escola e o BPC Trabalho, como forma de enfretamento à pobreza, proteção e acesso universal aos direitos, o que também é observado nos estudos de Silva (2008).

O BPC constitui uma alternativa de renda, porém não pode ser a única, é possível vislumbrar o trabalho como um importante recurso de inclusão social das PD, proporcionando ações que contribuem para emancipação e empoderamento destas pessoas, desenvolvendo sentimentos de valorização e realização pessoal, bem como de pertencimento social (VASH, 1988).

Outra importante medida de política afirmativa nessa direção foi a Lei nº 8.213/91, denominada como Lei de Cotas, cujo objetivo é garantir a entrada de PD ao mundo formal do trabalho, por meio de reserva de vaga obrigatória nos postos de trabalho na seguinte proporção:

- I – de 100 a 200 empregados 2%
- II – de 201 a 500 empregados – 3%
- III- de 501 a 1000 empregados – 4%

- IV – de 1001 em diante – 5%

Para assegurar o cumprimento legal desta lei, cabe ao Ministério de Trabalho e Emprego realizar fiscalizações, conforme está no art. 133, aplicar as devidas providências em situações de desrespeito, aplicando multas conforme a gravidade da infração (BRASIL, 1991).

Tal legislação foi adotada com objetivo de romper com a trajetória de exclusão imposta a estes indivíduos com deficiência e estimular a conscientização da sociedade sobre as potencialidades da PD para o ingresso no mercado de trabalho.

De acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) em 2016 houve um crescimento do ingresso de PD no mercado de trabalho em âmbito geral, o mesmo ocorre em relação aos tipos de deficiência, com exceção da Deficiência Múltipla, conforme Quadro 1 abaixo:

Quadro 1 – Evolução do número de vagas por Tipo de Deficiência entre 2010 e 2016

Tipo de Deficiência:	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**Variação 2015/16**
Física	166.690	174.207	170.468	181.464	192.432	200.794	204.554	1,9%
Auditiva	68.819	73.579	74.385	78.078	78.370	79.389	80.390	1,3%
Visual	17.710	21.847	26.119	33.505	39.580	46.913	53.438	13,9%
Intelectual	15.606	18.810	21.317	25.332	29.132	32.144	34.168	6,3%
Múltipla	3.845	4.144	4.696	5.490	6.708	8.108	7.287	-10,1%
Reabilitado	33.343	32.704	33.311	33.928	35.100	35.907	38.684	7,7%
Pessoa com Deficiência	**306.013**	**325.291**	**330.296**	**357.797**	**381.322**	**403.255**	**418.521**	**3,8%**

Fonte: RAIS - DEC n 76.900/75 MTB.

É possível destacar que em 2016, o número de empregos formais das PD cresceu 3,8% tendo um aumento de mais de 15,3 mil vínculos empregatícios em relação ao anterior. Já o crescimento do ingresso da Pessoa com Deficiência Intelectual - PDI foi de 6,3% entre os anos de 2015 e 2016.

O número de PD empregadas com vínculos empregatícios em 2016 totalizava 418,5 mil, tendo um crescimento de 3,8% em relação ao ano anterior. Dentre os tipos de deficiência, o grupo com maior inserção referem-se, aproximadamente, aos trabalhadores com Deficiência Física (204,6 mil empregos, 48,9% do número de PD empregados), Deficiência Auditiva

(80,4 mil empregos, 19,2% do número de vagas), Deficiência Visual (53,4 mil vínculos, 12,8% do número de vagas), Reabilitados (38,7 mil empregos, 9,2% do número de vagas), Deficiência Intelectual (34,2 mil vínculos, 8,2% do número de vagas) e Deficiência Múltipla (7,3 mil postos, 1,7% do número de vagas).

Ao analisar o período de 2010 à 2016, verifica-se uma tendência expressiva na participação das PD no mundo de trabalho formal, tendo uma variação de 36,76% neste período. O número de PDI inseridas no mundo do trabalho considerando esse universo de 418.521 é de 34.168 mil, o equivalente a 8,16% das vagas ocupadas. Mesmo com o avanço do numero de PD inseridas menos de 1% desse contingente de trabalhadores estão no mercado de trabalho e por outro lado, destaca-se o aumento do número de beneficiários do BPC, o que remete a uma reflexão sobre as representações que estes possuem sobre trabalho, e se o vislumbram como possibilidades em suas vidas, bem como quais fatores são apontados para a tomada de decisões.

Frente a este panorama e enfatizando a DI, a presente pesquisa está estruturada em seções, tendo na I seção a Introdução, a seguir, na seção II serão abordados o conceito de Deficiência Intelectual ao longo da história, com breve panorama histórico e a legislação existente: Lei Diretrizes Bases Educação Nacional (LDBEN), Lei de Cotas, Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), Classificação Internacional Funcionalidade (CIF).

Na seção III, será enfatizada o Benefício de Prestação Continuada, desde a contextualização histórica, conceitos, os requisitos necessários para aquisição e sua legislação.

Na quarta seção, é abordado o trabalho para PD, apresentando o conceito de trabalho, as transformações ocasionadas neste universo, a inserção da PD no mundo do trabalho, a percepção sobre trabalho e acessibilidade necessária para inclusão neste universo.

Na sequência, será apresentado o delineamento metodológico, o universo da pesquisa, aspectos éticos, perfil dos participantes, os procedimentos de coleta de dados e análise.

Para concluir, serão apresentados os principais resultados, a discussão com estudos sobre a mesma temática, sendo finalizado o texto com as principais considerações finais com as contribuições do caminhar e do decorrer da pesquisa e as perspectivas futuras para outras pesquisas.

CAPÍTULO I - DEFICIÊNCIA – CONCEITO

Ao percorrer a história da humanidade, identificam-se períodos de transformação social, no qual se observam mudanças significativas, principalmente para as pessoas com deficiência[1] (PD), marcadas pela exclusão social, passando da segregação até mesmo de extermínio.

Na Antiguidade, a não aceitação das PD era contumaz, por vê-los como empecilho a sobrevivência, sendo que a atitude adotada era o abandono, a exclusão chegando ao extermínio (ARANHA, 1995).

Os termos utilizados para referir-se à PD eram inválido, incapacitado, defeituoso e excepcional, expressões que revelam o preconceito e o estigma da sociedade da época com relação a essas pessoas, isto devido a percepção biológica e a ideia de incapacidade e defeito, no qual o indivíduo era visto como alguém fora dos padrões da "normalidade[2].

Portanto, considerava somente as causas biológicas, no qual o indivíduo tinha que se enquadrar aos padrões de "normalidade" impostos socialmente.

Após o século XVIII, começou-se a difundir as ideias de que as PD poderiam conviver socialmente com outros indivíduos "denominados normais".

Destarte, a Idade Contemporânea apresenta acontecimentos significativos em todo o mundo, que são determinantes para modificar e compreender a participação destes sujeitos. Dentre esses acontecimentos a primeira guerra mundial traz alterações, devido à quantidade de pessoas mutiladas. Surge um novo modelo denominado "médico" promovendo uma visão organicista e mecanicista da deficiência, sendo vista como algo presente no organismo, com foco na patologia, por isso a necessidade do diagnóstico e tratamento individualizado prestado por equipe de profissionais, para obtenção da cura ou adaptação do indivíduo ao meio (LOMONACO; CAZEIRO, 2006).

Este é denominado o primeiro paradigma da Institucionalização, no qual as PD são colocadas em instituições, asilos ou hospitais para tratamento e processos de educação, distanciando assim do convívio familiar (ARANHA, 2001).

Neste sentido, as pessoas eram consideradas com deficiência por causas fundamentalmente orgânicas, predominando assim o modelo médico, no qual a deficiência precisa ser tratada para que a pessoa fosse reinserida na sociedade (ARANHA, 2005).

---

[1] O termo será utilizado para referir as pessoas que apresentam limitações intelectuais, físicas ou sensoriais

[2] Grifo nosso – "para expressar a diferença enquanto padrão de classificação determinado por uma classe específica

Entretanto, o fato de ficar confinada em local separado, isolado, sob a alegação de cuidar e proteger a PD revela a segregação, visto que tal procedimento expressa a ideia subjacente de que a sociedade estaria se resguardado dos “anormais” (MENDES, 2006).

No Brasil, inicia-se com a criação do Instituto Benjamin Constant, para cuidar de meninos cegos e o Instituto dos Surdos-mudos, atualmente Instituto Nacional da Educação dos Surdos – INES, localizados no Estado do Rio de Janeiro. A partir do século XX ocorrem transformações significativas na concepção de deficiência, sendo a incapacidade ou limitação considerada não como decorrente somente da deficiência e sim das limitações de fatores ambientais e sociais no qual o indivíduo está inserido (ROCHA, 2006).

Esta nova visão traz avanços significativos e impulsiona os movimentos sociais com debates realizados em diferentes países, viabilizando assim, a construção do conceito de integração, que pregava a inserção social, contudo, desde que a pessoa com deficiência adaptasse ao meio, denominando o princípio da normalização, denominado também de Paradigma da Integração.

Entendia-se, nesse momento, a necessidade de reorganização da sociedade para disponibilizar às PD os recursos e infraestrutura de que necessitassem; isto possibilitou a criação dos Centros de reabilitação, clínicas especializadas e escolas especiais, surgindo assim o paradigma de serviços, que apesar de trazer avanços significativos na qualidade de vida e dignidade das PD, não possibilitou mudanças efetivas na sociedade (ARANHA, 2005).

Assim a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2003), com base no CIDDM-2 1989 (Classificação Internacional das Deficiências, Atividades e Participação), define o conceito de deficiência como: “(...) uma anormalidade ou perda de uma parte do corpo (estrutura) ou função corporal (fisiológica), incluindo as funções mentais (...).”

Vygotsky (1997) afirma que o olhar centrado nas limitações das PD traz um declínio na vida e na participação dos papéis sociais.

Debates, discussões e reflexões na comunidade científica ocorreram em muitos países, aprofundando os estudos, delineando assim um novo paradigma fundamentado no princípio da diversidade e participação social. Trata-se do paradigma da inclusão social concebe a deficiência como demonstração da diversidade, e respeita ritmos e limitações e foca as ações nas potencialidades.

Neste contexto, a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) divulgada pela Organização Mundial da Saúde – OMS (Word Health Organization – WHO), em 2001, o conceito de deficiência é resultado da relação entre a

dificuldade manifestada pelo sujeito, podendo ser orgânica (estrutura do corpo), apresentar impactos que impeçam ou restrinja a participação nas atividades, e a influência de fatores ambientais, sociais sobre essa limitação atuando como facilitadores ou barreiras no desempenho das atividades. (CIF, 2008).

Para Omote (1994, p.69) "deficiência (...) são determinadas diferenças, com significativas desvantagens que levam as pessoas que possuem serem desabonadas socialmente."

A deficiência para Diniz (2007) é preciso considerar que o ambiente atua como fator de impedimento para as pessoas com deficiência por meio das barreiras presentes, dificultando ou restringindo sua participação social. Em linhas gerais, a deficiência é externa ao indivíduo e, portanto, deve ser vista como uma questão social.

Omote (2008) aponta que a concepção que se tem da deficiência é fator que pode resultar ou não na atribuição de uma dificuldade ou limitação, não sendo essa necessariamente característica intrínseca da deficiência.

Nesse sentido, a concepção que se tem de deficiência é essencial para orientação das atividades de pesquisa e estudos de intervenção, com aplicação prática do conhecimento.

No entanto, não significa que as concepções já dissipadas foram extintas, é preciso entender que toda mudança é gradual e exige envolvimentos de todos os setores da sociedade para amparar, incentivar e possibilitar a incorporação das novas ideias.

No presente estudo será enfatizada a Deficiência Intelectual[3], cuja definição, assim como o de deficiência, abriga mudanças conceituais para acompanhar as inovações na área da saúde e a forma com que a sociedade se relaciona com a parcela da população que apresenta algum tipo de deficiência, neste estudo específico com as PDI.

Almeida (2004), afirma que no início as definições sobre deficiência intelectual tinham como elemento central o "estado de defeito mental", neste período é chamada de Deficiência Mental ou Retardo mental.

Concepção esta associada às causas orgânicas, congênitas, de natureza neurológica, apresentando atraso no desenvolvimento dos processos cognitivos (PESSOTTI, 1999).

Com a criação dos testes mentais, definições do funcionamento intelectual enfatizaram a mensuração e os testes de Quociente de inteligência (QI) foram considerados uma estratégia para definição de grupos e classificação de pessoas, visão em grande parte

[3] Deficiência Intelectual: Há várias denominações utilizadas ao longo da história da Educação Especial, mas neste estudo especificamente usaremos ao longo de todo o texto Deficiência Intelectual.

superada com a evolução do conceito, que passa a considerar um conjunto de dimensões para diagnóstico, portanto com foco multicausal.

De acordo com a American Association on Mental Retardation – AAMR (2006), o conceito atual consiste numa concepção multidimensional, ampliando em cinco dimensões, no qual envolve aspectos relacionados às habilidades intelectuais, comportamentos adaptativos, participação, interações, papéis sociais, saúde e contexto social e ambiental, além da idade inicial de surgimento das manifestações e dos sinais que expressassem atraso no desenvolvimento e dos apoios (intermitentes, limitados, extensivos e pervasivos) de que dispõe. Tais dimensões são as seguintes:

- Dimensão I – Habilidades intelectuais - Refere-se à capacidade de raciocinar, planejar, resolver problemas, compreender o pensamento abstrato e ideias complexas e aprendizagem no cotidiano.
- Dimensão II – Comportamento adaptativo - Refere-se à capacidade que o indivíduo possui de convivência social, ou seja, é "a capacidade para atender aos padrões de autonomia, independência e responsabilidade esperados para a sua idade e grupo social"
- Dimensão III – Participação, interação e papéis sociais - Aborda as estratégias do indivíduo, sua interação e participação social, papéis vivenciandos.
- Dimensão IV – Contexto Social - Relata as condições de vida do indivíduo (família, vizinhança, escola e a sociedade como um todo), relacionando-as com as condições da qualidade de vida da pessoa.
- Dimensão V – Saúde - No sistema atual ampliou-se o diagnóstico da deficiência intelectual para causas genéticas, ambiental, multifatorial e de saúde física e mental.

O mesmo documento aponta que os sistemas de apoios atuam como mecanismos para mediar o funcionamento do sujeito e interação com as referidas dimensões.

Em caso de necessidade e se aplicados de forma adequada, os apoios exercem papel crucial na interação que o sujeito retribui as exigências ambientais, além de estimular o desenvolvimento e aprendizagem da PD intelectual. Os apoios podem ser classificados em:

- *Intermitentes* – são ocasionais na vida do indivíduo, pessoa presentes em eventos de crise ou momentos de transição;
- *Limitados* – constituem-se de assistência com curto período de duração, mas com manutenção até o final;

- *Extensivos* – utilizados em ambientes como escola, trabalho, lar, devido a regularidade e periodicidade (diário, semanal).
- *Pervasivos* – são contínuos, com elevada alta intensidade, utilizados em diversos ambiente e permanente. Em geral envolve elevado número e membros nas equipes.

Assim, é necessário destacar que o sistema de apoio articula-se com os pressupostos da *zona de desenvolvimento proximal* de Vygotsky (1994), tendo como argumento fundamental a disparidade entre a autonomia existente e a demanda requerida resolução de problemas. (AAMR, 2002). Isto é, os sistemas de apoio são recursos e estratégias utilizados para estimular o desenvolvimento potencial sob a orientação ou em colaboração com seus pares, para o desenvolvimento de sua aprendizagem, autonomia e independência social.

Turk (2003) considera que este conceito de apoio proposto pela AAMR (2002) é inovador, pois objetiva identificar limitações pessoais, para especificar o apoio adequado, com intensidade apropriada, enquanto for necessário, dando sentido ao diagnóstico.

O Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais DSM-V (APA, 2014, p.72),- considera que a deficiência intelectual (transtorno do desenvolvimento intelectual)

> ... caracteriza-se por déficits em capacidades mentais genéricas, como raciocínio, solução de problemas, planejamento, pensamento abstrato, juízo, aprendizagem acadêmica e aprendizagem pela experiência. Os déficits resultam em prejuízos no funcionamento adaptativo, de modo que o indivíduo não consegue atingir padrões de independência pessoal e responsabilidade social em um ou mais aspectos da vida diária, incluindo comunicação, participação social, funcionamento acadêmico ou profissional e independência pessoal em casa ou na comunidade. O atraso global do desenvolvimento, como o nome implica, é diagnosticado quando um indivíduo não atinge os marcos do desenvolvimento esperados em várias áreas do funcionamento intelectual. Esse diagnóstico é utilizado para indivíduos que estão incapacitados de participar de avaliações sistemáticas do funcionamento intelectual, incluindo crianças jovens demais para participar de testes padronizados. A deficiência intelectual pode ser consequência de uma lesão adquirida no período do desenvolvimento, decorrente, por exemplo, de traumatismo craniano grave, situação na qual um transtorno neurocognitivo também pode ser diagnosticado.

Segundo Dota (2015), a pessoa com Deficiência Intelectual (DI) possui dificuldade para responder ás demandas cotidianas e sociais, sendo importante considerar no diagnóstico uma avaliação global das habilidades, inclusive com utilização de testes padronizados de inteligência, como o de Quociente Intelectual – QI.

Cotrin (2010) argumenta que cabe questionamento ao conceito de deficiência, pois mesmo o que considera normal não esta naturalmente posto, sendo decorrentes dos valores sociais prevalentes em determinado tempo, havendo necessidade de refletir sobre o lugar em

que ela está posicionada na sociedade. Neste sentido, Dota (2015) concorda com a noção de que a deficiência pode encontrar-se na relação da pessoa com as barreiras que as impedem de desenvolver-se de forma mais ampla e equitativa.

A PDI é um reflexo das condições culturais, ambientais e econômicas que a provocam e a mantém, senso necessário reconhecer o DI como ser social, com significativas diferenças intelectuais, porém, como qualquer outra pessoa, desempenha diferentes papéis nas várias relações sociais que vivencia. Entretanto, o único papel ensinado, por vezes, é o de ser DI, no qual suas habilidades, competências e potencialidades não são valorizadas.

Há, portanto, necessidade de mudança de visão e postura da sociedade no sentido de construir relações sociais com equidade e justiça social e também desta concepção do conceito de DI, compreendendo que estas pessoas são vulneráveis, mas não incapazes. Portanto, considerar a PDI um cidadão, é ter consciência de suas potencialidades e propiciar-lhes a equiparação de oportunidades.

1.1 Breve histórico da legislação no Brasil

A legislação brasileira destinada as PD é abrangente e acompanham o contexto mundial. O direito à educação foi estabelecido em nossa Constituição em 1824, nas constituições de 1967 e 1969 os princípios da Declaração Universal dos Direitos da Criança foram considerados, garantindo a todos o direito à educação. A partir de 1973, é criado no Ministério da Educação e Cultura (MEC), o Centro Nacional de Educação Especial – CENESP, órgão gestor da educação especial no Brasil, tendo como diretriz o princípio de integração.

Este princípio perdurou por mais de duas décadas, porém a partir da reflexão decorrente de movimentos ligados aos direitos humanos, cidadania, cujas premissas eram o respeito ás diferenças e do direito a participar da sociedade de forma ampla, surge no Brasil e em vários outros países a perspectiva da Inclusão Escolar.

No Brasil seu início se deu com a Constituição de 1988, que abarca em seu bojo o direito de todos à Educação, garantindo o desenvolvimento pleno, o exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho (BRASIL, 1988, art. 205).

De acordo com o artigo 208 da Constituição Federal, torna-se dever do Estado garantir atendimento educacional especializado (AEE) as PD preferencialmente na rede regular de ensino (BRASIL, 1988). Este atendimento é de suma importância à PDI, para

reorganização das práticas escolares, adaptação de currículo, atividades visando o desenvolvimento da capacidade intelectual e consequentemente do processo de auto regulação da aprendizagem.

Já Lei 8.069/90, conhecida como Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), em seu artigo 55, traz a obrigação e responsabilidade dos pais ou responsáveis legais em realizar a matricular dos filhos no ensino regular. (BRASIL, 1990).

Outra lei importante a ser destacada é a Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, o qual fixa percentuais de vagas em empregos públicos ou privado, além da reserva de vagas nos editais de concurso público. Também fixa o número de contratações a ser executada no caso dos estabelecimentos públicos é a reserva de 20% (Lei 8.112/90, art. 5, §2), já para as empresas privadas esse percentual pode oscilar de 2 a 5% conforme o quadro de funcionários das empresas (Lei, 8.213/91, art. 93).

Esta lei é uma das ações de políticas afirmativas, que busca através de mecanismos compensatórios a igualdade de oportunidades em relação a PD.

A Declaração de Salamanca (UNESCO, 1994), considerada, em âmbito mundial, um dos mais importantes documentos, cujo foco é a inclusão social, é uma resolução das Nações Unidas que trata dos princípios, das políticas e práticas em Educação Especial, reformulando as políticas públicas educacionais, com o compromisso de uma Educação para todos, no sistema regular de ensino, com o reconhecimento das diferenças, oferta do atendimento frente às necessidades de cada sujeito, bem como a promoção da aprendizagem, havendo então a necessidade de repensar o currículo, métodos de avaliação, formação de professores e estratégias e recursos para ensinar a todos, influenciando assim a formulação das políticas públicas da educação inclusiva.

Neste contexto, a Política Nacional de Educação Especial (PNEE), que garante o acesso às salas regulares, somente para àqueles que “(...) conseguem realizar as atividades do ensino comum e acompanhar o mesmo ritmo dos demais alunos (BRASIL, 1994, p.19).

Assim, se analisar os dispositivos legais para assegurar uma educação de qualidade, identifica-se avanços na inclusão escolar, porém é perceptível um retrocesso ao ratificar os ensinamentos a partir de garantia de oportunidade iguais de acesso ao conteúdo, participação e qualidade de aprendizagem, o que é inviável. Nesse sentido, é necessário que a nossa política educacional seja voltada para heterogeneidade, no ensino comum reconheça e valorize os potenciais para a aprendizagem, mas garanta as especificidades para esse alunos no ensino especial (BRASIL, 2010, p. 13).

A Lei Federal nº 9.394/96 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDBEN, em seu Capítulo V, descreve as diretrizes dos preceitos dos art. 205, 206 e 208 da Constituição Federal referentes à inclusão das PD nas escolas regulares, e também define as normas para educação básica, criação de serviços de apoio especializado, oferta de Educação Especial durante a educação infantil (art.58, §3º), além de especialização para professores (Art. 59, III) (BRASIL, 1996).

A Convenção de Guatemala, decretada no Brasil a partir do Decreto nº 3.956/2001, assegura os mesmos direitos das demais pessoas, às PD e considera toda ação prática diferenciada é discriminação (BRASIL, 2001b).

Assim, estes dispositivos legais, propiciaram a reflexão sobre o ingresso e permanência da PD no ensino regular, considerando as diferenças, sendo o alicerce para uma sociedade mais justa, solidária, sem discriminação, ensinando a todos, sem distinções, valorizando suas potencialidades, objetivos e desejos.

Neste sentido, o Decreto Federal nº 3.298/99, organiza a Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência define quem são as PD, estabelece a educação especial como uma modalidade que abrange todos os níveis de ensino, enfatiza a execução da educação especial como complemento ao ensino regular, além de estabelecer a Educação Profissional nos níveis básico, técnico e tecnológico (BRASIL, 1999).

Em 2001 o Plano Nacional de Educação - PNE, Lei nº 10.172/2000 tem como meta que os sistemas de ensino concedam atendimento educacional especial as PD, objetivando a construção de uma escola inclusiva (BRASIL, 2007, p. 3).

O Programa Educação Inclusiva: direito à diversidade, implantado em 2003 teve como objetivo promover da acessibilidade, garantir ampla formação dos gestores e educadores dos municípios brasileiros como mecanismo para garantir à escolarização a todos, bem como, à oferta e organização do atendimento educacional especializado (BRASL, 2010, p. 14)

Outro importante marco para a conquista dos direitos das PD foi a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em 2006, aprovada pela ONU, no qual concebe que os Estados participantes assegurem a educação inclusiva abrangendo os diferentes níveis de ensino, oferecendo espaços de aprendizagem que promovam o desenvolvimento acadêmico e social de forma plena (ONU, 2006).

A Secretaria Especial de Direitos Humanos, o Ministério da Educação, o Ministério da Justiça e a UNESCO, em 2006 publicam o Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos, objetivando fomentar ações afirmativas relativas às PD e propicie a inclusão.

Destarte, em 2007 o Plano de Desenvolvimento da Educação é uma das ações do Plano de Aceleração do Crescimento – PAC, que tem como metas promover ambientes escolares acessíveis, oferta de salas de recursos e investimento na formação docente como forma de atender ás demandas do ensino especializado.

Em 2008 com a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (BRASIL, 2007e), o direito a educação não se restringe a matricula na rede regular, pressupõe uma sala de aula inclusiva, oferecimento do AEE no período contrário, mantendo a interface com o ensino comum, observada as necessidades de cada educando, de modo a estimular o desenvolvimento de suas habilidades e potencialidades, bem como a continuidade da formação escolar. Prevê permanência com qualidade na educação a formação de professores e outros profissionais ligados á educação, bem como envolvimento da família e sociedade, garantindo ambientes, mobiliário e transporte acessíveis, de forma a contemplar a articulação com os setores envolvidos de forma integrada na promoção das ações.

Recentemente, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência nº 13.146/2015 (BRASIL, 2015)**,** originalmente chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, beneficia aproximadamente 45,6 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência e tem como destaque os seguintes itens para trabalhadores que possuem deficiência:

> Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.
> 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.
> 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, em condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.
> 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.
> 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

> 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.
> Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.
> Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

Dispõe-se de uma legislação moderna, que garante o acesso aos direitos das PDI, mas não assegura o seu cumprimento. Os longos períodos de segregação e restrição ao convívio social ocasionaram a diminuição das oportunidades, o baixo acesso à educação formal e à qualificação necessária para o ingresso no mundo formal do trabalho, com consequente despreparo para atender as exigências do mercado formal de trabalho.

Também é essencial rever a concepção de deficiência, visto que, a concepção que a sociedade tem contribui significativamente para resistência em incluir a PD não só no mundo do trabalho, mas em todas as esferas sociais. Para Bartalotti (2006) este estigma de as PD não conseguirem exercer sua cidadania é fruto da exclusão vivenciada por eles.

Conclui-se pela relevância da legislação, mas considera-se que esta não pode somente garantir um direito, é preciso ser um instrumento de articulação entre a ação e a execução das políticas de ações afirmativas, oferecendo garantias para cumprimento da lei, bem como valorizando e estimulando as habilidades e competências das PDI.

CAPÍTULO II - DEFICIENCIA E TRABALHO

A cidadania se estabelece pela igualdade dos direitos e deveres e pela oportunidade de exercê-los plenamente.

Neste sentido, a inclusão das PDI nos diversos segmentos sociais é um desafio, havendo necessidade de se compreender a deficiência como conceito construído socialmente por meio da relação dialética que a PDI estabelece consigo mesma e com o universo que o cerca (GLAT, ANTUNES, 2012). Não basta somente estar inserindo em determinado ambiente ou setor para promover a sua inclusão social, é necessário mudanças para vencer um duplo desafio: incluir a PDI e incluí-la no mundo do trabalho.

Considera-se o trabalho como uma necessidade própria do homem e essencial para o funcionamento da sociedade, no sentido de criação, satisfação, construção da identidade, interação social, sentimento de pertencimento, autonomia e realização pessoal (SAINT-JEAN, 2003; NETTO, 2003).

Ao percorrer a história da humanidade verificam-se diferentes concepções e finalidades de trabalho, variando conforme a cultura e evolução de cada sociedade. As transformações ocorridas são significativas, principalmente na relação da sociedade para com as PD. A partir da década de 90 as políticas afirmativas asseguram o acesso à educação, saúde e trabalho, reorganizando a estrutura social, possibilitando a participação das PD, principalmente o intelectual, nas diversas instâncias sociais.

Contudo, tais transformações são decorrentes das políticas públicas que orientam e normatizam os direitos das PD por meio de uma legislação dirigida aos diferentes contextos.

Recentemente a publicação da Lei de Inclusão nº 13.146/2015 ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, que atribui deveres a serem seguidos tanto pelo poder público, quanto pela iniciativa privada, obrigando-as a repensar seu papel em função dos documentos legais que estabelecem o direito da PD à formação e acesso ao trabalho, em igualdade de condições com os demais conforme art. 34 e 35 estabelecem:

> Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.
> § 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.
> § 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.
> § 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no

> emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.
> § 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.
> § 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.
> Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.
> Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias. (BRASIL, 2015).

Conforme já dissemos na seção anterior, a legislação cumpre sua função de garantir o acesso e as forma adequadas para realização do trabalho de maneira digna, entretanto não está sendo suficiente para inclusão profissional das PDI.

É preciso rever os programas de ações executados pelas políticas afirmativas, para verificar quais intervenções são necessárias à inclusão profissional ocorra de fato.

A lei de Cotas também tem favorecido que as PD ocupem os postos de trabalho com maior frequência, haja vista que o ingresso no trabalho e consequentemente a empregabilidade propiciam realização pessoal e profissional, além da recompensa financeira.

Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) em 2016, foram contratados pelas empresas 418.521 PD, destes 268.273 são do gênero masculino e 150.248 do feminino, o que indica predomínio do masculino em todas as modalidades de deficiência conforme Tabela 1 abaixo:

Tabela 1 - Número de empregos Formais Ativos por tipo de Deficiência e Sexo – RAIS 2016

Tipo de Deficiência	Masculino	Feminino	TOTAL	Masculina / Total %
Física	131.348	73.206	204.554	64,21
Auditiva	49.457	30.933	80.390	61,52
Visual	33.889	19.549	53.438	63,42
Intelectual/Mental	23.849	10.319	34.168	69,80
Múltipla	4.654	2.633	7.287	63,87
Reabilitado	25.076	13.608	38.684	64,82
Total de Deficiente	268.273	150.248	418.521	64,10

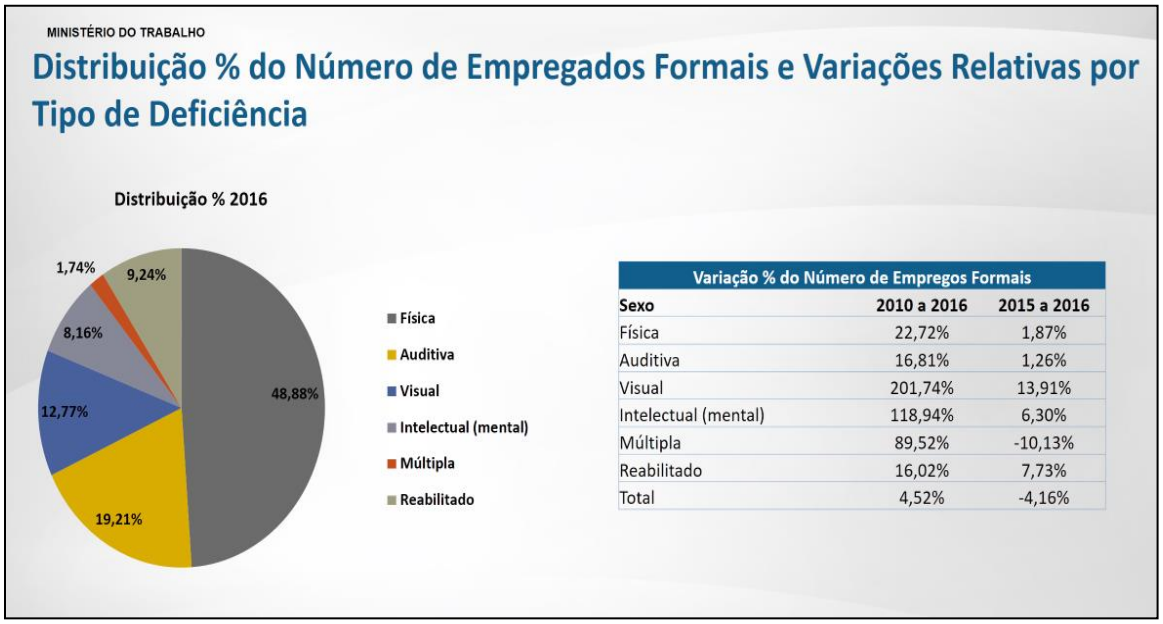
Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75 - GCIPE/DER/SPPE/MTB

Observa-se variação nas modalidades de deficiências, no qual a deficiência física ocupa o maior percentual de contratação. Verifica-se também o predomínio maior na contratação de homens (64,10 %) em todas as deficiências.

A segunda que lidera as contratações é a deficiência auditiva com percentual de 19,20%, visual com 12,76%, intelectual 8,16% e múltiplas 1,74%.

Na distribuição em percentual do número de empregos formais, conforme o gráfico da figura abaixo faz a seguinte análise:

Figura 3 – Distribuição em % do Número de Empregos Formais e Variação Relativa por tipo de Deficiência



Variação % do Número de Empregos Formais		
Sexo	2010 a 2016	2015 a 2016
Física	22,72%	1,87%
Auditiva	16,81%	1,26%
Visual	201,74%	13,91%
Intelectual (mental)	118,94%	6,30%
Múltipla	89,52%	-10,13%
Reabilitado	16,02%	7,73%
Total	4,52%	-4,16%

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75 - GCIPE/DER/SPPE/MTB

A análise comparativa 2015 e 2016 há uma expansão no emprego de PD distribuído nos vários tipos de deficiência, sendo a deficiência visual o maior destaque com crescimento de 13,9%, gerando saldo de + 6,5 mil empregos, seguidos dos Reabilitados (expansão de 7,7%, saldo de 2,8 mil vínculos), Deficiência Intelectual (aumento de 6,3%, saldo de mais de 2,0 mil empregos), Deficiência Física (crescimento de 1,9%, saldo de + 3,8 mil postos), Deficiência Auditiva (expansão de 1,3%, saldo de + 1,0 mil postos de trabalho). Apenas as pessoas com Deficiências Múltiplas experimentam retração em seu estoque de empregos, que registrou redução de – 10,1%, equivalente a saldo negativo de 821 vínculos empregatícios.

Entre os anos 2010 – 2016 há uma baixa participação das PD no mundo do trabalho. Entretanto, a deficiência intelectual, apresentou um crescimento de 118,94% de 2010 a 2016,

e entre 2015 /2016 uma variação de 6,3%, o que representa 34,2 mil vínculos empregatícios no mundo do trabalho neste período.

A falta de conhecimento das empresas e instituições sobre as habilidades e potencialidades destes indivíduos, contribui para o imaginário permeado de estigma sobre a PD, considerados, de modo geral como incapazes e os DI representam o grupo com mais limitações. Isto é comprovado no estudo realizado por Pedroso e Shinohara (2010) identificaram que os empregadores desconhecem as manifestações da deficiência intelectual o que faz com que as capacidades e potencialidades destes sejam subvalorizadas. Destacam ainda a superproteção familiar que muitas vezes resulta no não estímulo e encaminhamento para o trabalho.

Essas atitudes revelam as barreiras atitudinais a serem enfrentadas e superadas pelo DI. Outro aspecto frequentemente apontado como obstáculo, refere-se à baixa escolaridade, dados da RAIS nos indicam que a maioria (50,1%) possui escolaridade até o ensino médio incompleto, com apenas (32,74%) concluído o ensino médio, conforme tabela abaixo:

Quadro 2 – Participação do Número de Empregos por Escolaridade na Deficiência Intelectual

Escolaridade	**Intelectual (Mental) %**
Analfabeto	4,02
Até o 5ª ano Incompleto do Ensino Fundamental	11,43
5ª ano Completo do Ensino Fundamental	4,62
Do 6ª ao 9ª ano Incompleto do Ensino Fundamental	16,71
Ensino Fundamental Completo	13,34
Ensino Médio Incompleto	13,02
Ensino Médio Completo	32,74
Educação Superior Incompleta	1,24
Educação Superior Completa	2,87
Total	100,00

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75 Elaboração própria

Tais dados são divergentes dos resultados de pesquisas científicas (GÖDKE, 2010; VELTRONE; ALMEIDA, 2010) que apontam que a maioria das PD intelectual consegue completar o Ensino Fundamental. Contudo, a baixa escolaridade tem como consequência oferecimento de vagas consideradas de baixa complexidade laboral.

Resultados dos estudos de Lorenzo (2016) trazem dados que apontam para falta de escolaridade e qualificação profissional como principais empecilhos na contratação.

Em pesquisa realizada por Tanaka e Manzini (2005), a ponto de vista dos empregadores, identificaram que estes veêm a pessoa com deficiência como um sujeito com baixa autoestima e que se beneficia de sua condição utilizando-a como justificativa para o mau desempenho em determinadas tarefas.

Araújo e Schimid (2006) destacam como pontos negativos nas contratações feitas pelas empresas, a falta de solidariedade, falta de informações acerca da deficiência, cumprimento mecanizado da legislação sem a preocupação de incluir de fato estas pessoas ao âmbito do trabalho.

É necessário ainda, incluir a incompreensão do conceito de inclusão e o despreparo dos profissionais do setor de recursos humanos (RH) relatado por Lorenzo (2016).

Frente a este contexto de descompasso entre o preconizado na legislação e o praticado pelas empresas que contratam e instituições que formam, encontram-se as PD intelectual que necessitam de ser ouvidas, respeitadas e valorizadas em suas especificidades e habilidades. Glat (2009) enfatiza a importância de considerar o ponto de vista das PD intelectual, seu trabalho foi pioneiro em entrevistar e dar voz a mulheres com deficiência intelectual, experiência avaliada pela autora como enriquecedora. Sobre a necessidade de considerar a percepção da própria PD intelectual sobre as experiências vivenciadas em meio a este processo, Carneiro (2007) refere como oportunidade para desnudar estereótipos e estigmas.

Neste sentido, destacam-se os estudos de Carneiro (2007), Antunes (2012) e Oliveira, Araújo e Romagnoli (2006) que buscaram compreender qual o sentido do trabalho e como este afeta os relacionamentos e auto representação, resultados permeiam a negação da própria imagem, apresentam as marcas do estigma na sua trajetória e o sentimento de discriminação que vivenciaram nas empresas.

Os estudos mencionados revelam que as dificuldades são vivenciadas diariamente, sendo árdua a trajetória percorrida até a conquista do emprego.

Outro aspecto que merece destaque é a remuneração, por vezes baixa, tendo em vista que qualificação insuficiente gera a inserção em atividades/funções consideradas mais simples, expressos por meio de médias salariais baixas, conforme especificado na Tabela 2.

Tabela 2 – Remuneração Média por Escolaridade e por Tipo de Deficiência

Escolaridade	Física	Auditiva	Visual	Intelectual	Múltipla
Analfabeto	1.345,02	1.412,94	1.354,27	1.091,29	1.180,41
Até o 5ª ano Incompleto do Ensino Fundamental	1.661,54	1.719,05	1.592,87	1.169,74	1.391,07
5ª ano Completo do Ensino Fundamental	1.903,84	2.077,96	1.778,01	1.206,33	1.726,43
Do 6ª ao 9ª ano Incompleto do Ensino Fundamental	1.724,86	1.816,79	1.663,10	1.120,96	1.406,41
Ensino Fundamental Completo	1.886,88	2.043,53	1.772,34	1.208,48	1.614,59
Ensino Médio Incompleto	1.674,98	1.703,96	1.607,39	1.102,39	1.437,39
Ensino Médio Completo	2.079,31	2.142,08	2.035,10	1.265,78	1.764,88
Educação Superior Incompleto	2.787,06	2.784,43	2.616,81	1.558,75	2.252,76
Educação Superior Completo	5.950,14	6.094,00	5.945,53	2.397,80	5.200,87
Total	**2.784,44**	**2.612,12**	**2.778,64**	**1.228,02**	**2.115,97**

Fonte: RAIS – Dec. 76.900/75

É possível verificar, ao analisar os dados acima, que entre todas as deficiências, o DI é o que recebe os menores salários, isto em todos os níveis de escolaridade. Presume-se então que esta baixa remuneração é devido ao estigma que ainda existe sobre o DI. O que não justifica, pois a deficiência em si, não determina as capacidades, habilidades e competências de cada pessoa possuem.

Segundo a Deputada Mara Gabrilli, relatado por Morais et al. (2011) ressalta: “se evoluirmos à percepção de que cada profissional tem potenciais diferenciados, e que deficiência não incapacita alguém para dar o melhor de si mesmo, estaremos no caminho certo para incluir as pessoas respeitando a diversidade” (p.5).

Destarte, reafirmamos a necessidade de mudanças na educação escolar, propiciando uma formação que o prepare para uma vida independente e lhe forneça requisitos básicos para o mundo do trabalho.

Além desses requisitos básicos, o processo de encaminhamento deve constar de orientações e instruções à PDI, planejamento detalhado e cuidadoso da função que este irá desempenhar, treinamento na função, supervisão e *feedback* do seu desempenho profissional.

Por outro lado, é importante destacar a necessidade das organizações realizarem uma avaliação do trabalho, das condições existentes para o exercício profissional, bem como a necessidade de adaptações que ao indivíduo desenvolver a atividade em condições que permitam a efetividade no desempenho, garantindo a acessibilidade de todos os cidadãos e não priorizando apenas aspectos urbanísticos, arquitetônicos e de comunicação, mas também as atitudes perante as PD (PEREIRA et al., 2011).

Essas estratégias potencializam as capacidades da PCD intelectual e permitem que o trabalhador atue de forma efetiva, ampliando as possibilidades de êxito e sua permanência no trabalho (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015).

Este êxito favorece que as PDI não fiquem dependentes do BPC como fonte de renda para sua sobrevivência, o qual será abordado na próxima seção.

CAPITULO III - BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA – BPC

Na sociedade contemporânea, as discussões sobre as contradições na área da assistência social, em específico a respeito das políticas afirmativas, no qual discutiremos o BPC.

Este benefício tem garantia constitucional e é um dos principais de transferência de renda básica, da política de assistência social, trata-se de um benefício com pouca visibilidade, comparado com o da Bolsa Família que possui uma maior projeção tanto governamental, como pela mídia. Esta divulgação incipiente produz uma visão distorcida, na qual muitos dos usuários o têm como uma aposentadoria.

Neste sentido, se faz necessário à análise e discussão sobre a implantação dos aspectos conceituais e o percurso histórico desde direito social.

Ademais, ressaltaremos os requisitos legais para o acesso ao BPC, com foco principalmente no conceito de incapacidade e os impedimentos para o trabalho.

3.1 Contextualização histórica do BPC

Segundo Martins (2014), o BPC surge inicialmente com a Lei nº 6.179, de 1974, denominado de Renda Mensal Vitalícia (RMV), destinado às pessoas com mais de setenta anos ou invalidas, que não conseguem auferir seu próprio sustento ou não possui familiar e/ ou responsável legal capaz de fazê-lo (MARTINS, 2014).

Em princípio a concessão da RMV era responsabilidade do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), tendo como um dos critérios a filiação ao INPS por pelo menos, doze (12) contribuições consecutivas ou não à Previdência Social ao longo de sua vida ativa. Este requisito limitava a obtenção da RMV às pessoas que, em algum tempo passado já tivessem trabalhado, nessa lógica PCD, e/ou aquelas que nunca ingressaram no mercado de trabalho não poderiam adquirir o benefício (SALES, 2010).

Já para os beneficiários de áreas rurais, a filiação era ao Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural (FUNRURAL), durante o período de existência do órgão (SALES, 2010).

Outros critérios para acesso a RMV eram a comprovação de invalidez, feita por meio de avaliação, submetida a exame médico pericial pelo INPS ou FUNRURAL, e a baixa renda, devendo ser comprovado a inviabilidade ou impossibilidade de prover seu próprio sustento ou ter a manutenção pelas pessoas das quais dependam (BOSCHETTI, 2008).

O valor pago pela RMV era o equivalente a metade do maior salário mínimo vigente no país, não podendo ultrapassar sessenta por cento (60%) do salário mínimo local do pagamento (art.20, I da Lei 6.179/74). A fixação desta quantia permaneceu até julho de 1991.

Assim, a RMV teve seu início em 1974 e sua extinção em 1996, com a implantação do BPC, integrando o grupo dos benefícios previdenciários.

Para Sposatti (2004), a implantação do BPC foi um mecanismo para suprir falhas na transferência de renda, reformulando assim, a diferença entre os benefícios contributivos e não contributivos.

A Constituição de 1988 ampliou os direitos e garantias sociais, remodelando assim as políticas sociais, tendo como base o princípio da universalização, responsabilidade pública e gestão democrática.

Assim o BPC passa a integrar rede de proteção básica, formando um tripé entre saúde, previdência e assistência social, para efetivação e concretização de ações públicas a ser desenvolvidas visando a proteção social, o acesso universal aos direitos sociais (BRASIL, 2007, art. 1º§2º) assegurado pela Política Nacional de Assistência Social (PNAS) em articulação com o conjunto das políticas setoriais (FREITAS, 2010).

Há que se ressaltar que o BPC foi instituído pela Lei 8.742/93, conhecida como Lei Orgânica da Assistência Social[4] (LOAS), sendo que a sua regulamentação, ocorreu tardiamente com a publicação do Decreto 6.214/2007, o qual engendrou a destinação mensal de um salário mínimo, tendo o beneficiário e sua família a garantia de acompanhamento pelos mecanismos sociais (BRASIL, 2007a).

A trajetória da Assistência Social para ser regulamentada como direito e definição ao alcance dos seus usuários, é árdua e fruto de articulação de movimentos sociais e sociedade civil organizada.

Este benefício, e destinado as pessoas deficientes e/ou invalidas e à pessoa idosa com ou mais de sessenta e cinco anos de idade que não exercem atividade laboral, e comprovem não possuir recurso financeiro que ultrapasse a renda mensal familiar per capita de um quarto do salário mínimo, sendo incapaz de prover o próprio sustento, ou da família de prover (BRASIL, 2007 b).

O benefício corresponde a um salário mínimo, sendo impedida a sobreposição com qualquer outro benefício do Regime Geral de Previdência Social ou de outro regime (MARTINS, 2014).

[4] A Assistência Social foi regulamentada em 1993, sendo precedida pela Lei Orgânica na área da saúde foi estabelecida em 1990, Lei nº 8.080/90; Previdência Social - Planos de Custeio e Benefícios aprovados em 1991, Lei nº 8.212/91 e 8.213/91.

Entretanto, em virtude de seu caráter abalizadamente assistencial, impossibilita a cessão de pensão por morte a eventuais dependentes, sendo, portanto, intransferível. Trata-se, então, de um benefício único, o qual não se transfere a eventuais herdeiros (ALENCAR, 2009, p. 583).

Embora a Lei 8.472/93 atribua à união o encargo de responder pelo pagamento do BPC, o Decreto 1.744/95 confere ao INSS a competência para conceder e administrar o benefício, reservando à autarquia previdenciária a operacionalização do benefício assistencial. (ALENCAR, 2009).

A gestão e os recursos para o pagamento do benefício é do Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS, e a coordenação-geral, acompanhamento e avaliação do benefício é de responsabilidade do Fundo Nacional de Assistência Social – FNAS (Fundo Nacional de Assistência Social), realizando o pagamento, por isso não há necessidade de haver contribuído para a Previdência Social para ter acesso a ele. A operacionalização é realizada pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) por meio das Agências de Previdência Social (APS) desde sua implementação em 1996.

Assim, para o recebimento deste benefício, são exigidos requisitos para sua concessão abordados no próximo item.

3.2 Requisitos

Apesar de ser um benefício com caráter assistencial, os requisitos de elegibilidade exigíveis são seletivo e restritivo para o acesso, por vezes, impede que muitas pessoas que necessitem, não consigam alcançá-lo. Um exemplo é o atendimento ao critério de apresentar incapacidade para uma vida independente, conforme destaca Fávero (2004, p. 182).

Para atender a este critério é necessário comprovar os impedimentos nas diferentes áreas de desempenho, por um longo período os quais, impossibilita sua participação na plena e efetiva sociedade com equidade de oportunidades (MARTINS, 2014).

Este requisito acaba não fazendo jus ao BPC, tornando-se uma barreira para sua aquisição, caso contrário asseria possível enquadrar a deficiência nas definições legais existentes. Muitas vezes a deficiência não a torna incapaz para vida uma vida independente, mas a impossibilita ao mundo do trabalho.

Assim, a PD é duplamente avaliada, tornando o pedido ao benefício mais burocrático e limitante e a concessão sujeita à uma avaliação pericial e social da deficiência e do grau de

impedimento, realizadas por médicos peritos e por assistentes sociais do INSS e não mais do SUS ou outras entidades.

Outro critério necessário para obtenção do benefício, é que a pessoa com deficiência demonstre sua condição de vulnerabilidade, miserabilidade, devendo a renda per capita familiar ser inferior a ¼ de salário mínimo (art.2º§3º).

Tal requisito de renda para aquisição do benefício acaba sendo inadequado, na medida em que mesmo sendo individual, a concessão é pautada na configuração familiar. Gomes (2004) considera a renda exigida baixa, caracterizando miserabilidade. Freitas (2010) considera que este critério oportuniza que o benefício seja integrado ao orçamento familiar, o que não deveria ocorrer por se tratar de um benefício individual, porém sua operacionalidade é familiar. Esta percepção é constatada quando se faz o cálculo da renda para obtenção de outro benefício ou em processos avaliativos na esfera federal em relação à redução da pobreza, portanto este recurso passa a abarcar a renda familiar.

Há que se ressaltar essa situação de vulnerabilidade social é extensiva à família do usuário do BPC, não conseguindo dar o aporte à pessoa com deficiência, devido a situação de miserabilidade do indivíduo e sua família, uma vez que critério de 1/4 de salário mínimo) nunca foi alterado.

Os últimos dados sobre a quantidade de beneficiários do BPC, segundo indicadores do governo Federal são de 4,2 milhões de beneficiários, sendo 2,3 milhões de pessoas com deficiência e 1,9 milhões de idosos. Na região sudeste o número de beneficiários é de 1,4 milhões (PORTAL BRASIL, 2016).

Tabela 3 - Quantidade de benefícios ativos, por espécie, e Regiões.

Região	**Pessoas com Deficiência**	**Pessoa Idosa**	**Total**
Brasil	**2.349.905**	**1.925.038**	**4.274.943**
Norte	247.445	185.168	432.613
Nordeste	934.198	617.286	1.311.146
Sudeste	**714.057**	**757.997**	**1.472.054**
Sul	267.788	188.398	1.340.378
Centro-Oeste	186.417	176.189	481.544

Fonte: SUIBE/DATAPREV, Fevereiro de 2016.

Não se pode negar o papel que o BPC representa na vida de muitas pessoas como fonte de renda mensal, como um benefício financeiro importante e fundamental para as condições mínimas de vida. Neste sentido e visando um monitoramento institui-se o BPC na

Escola pela Portaria Normativa Interministerial nº 18, de 24 de abril de 2007, tendo sua aprovação em 2008, com a publicação no DOU nº 54, de 19 de março de 2008.

3.3 BPC na escola

O Programa BPC na escola é uma política setorial como mecanismo para garantir o acesso e permanência na escola promovendo a inclusão escolar (BRASIL, 2007 d).

Desenvolvido em consonância com as demais ações do Programa de Inclusão das Pessoas com Deficiências e das Diretrizes do Plano de Desenvolvimento à Educação – PDE – articulando as ações das políticas não só da Assistência Social como também demais políticas setoriais para acompanhar o beneficiário e sua família através dos serviços sócio-assistenciais e outras políticas públicas quando necessário.

Este programa possibilita a discussão sobre as barreiras existentes e a propor caminhos e alternativas para implementação de ações para atender as necessidades deste público.

No Quadro 3 - Quantidade de Beneficiários no Estado de São Paulo inseridos no Programa BPC Escola traz os seguintes dados:

Quadro 3 – Quantidade de Beneficiários no Estado de São Paulo inseridos no Programa BPC Escola

Municípios que Aderiram - 185	Municípios que Não Aderiram Ou Desistiram - 460
Inseridos na Escola - 13.442	Inseridos na Escola - 8.976
Não Inseridos - 18.273	Não Inseridos - 9.889
Total de beneficiários - 31.715	Total de beneficiários - 18.865
TOTAL DE MUNICÍPIOS: 645	
Inseridos na Escola: 22.418	
Não Inseridos: 28.162	
Total de beneficiários: 50.580	

Fonte: Secretaria Desenvolvimento Social/2009

Há 50.580 beneficiários, destes 22.418 são acompanhados nos 645 municípios que aderiram ao programa.

Apesar de esta política afirmativa ter como ação para garantir o acesso à educação escolar e melhoria nas condições de vida, nem todos os municípios do estado de São Paulo aderiram ao programa. Portanto as políticas governamentais supõe sempre um cenário de tensão entre universalidade e particularidade; não só é necessário construir consensos acerca dos princípios gerais – como a igualdade e a qualidade da Educação Inclusiva-, mas também acerca dos modos de concretizá-los.

A Educação Inclusiva pode enfatizar a aprendizagem, a socialização, a formação para a cidadania e preparar para a inserção no mundo do trabalho, mas isso tem que estar em consonância com as demais políticas setoriais para seu êxito.

3.4 BPC Trabalho

O trabalho pode ser considerado uma via importante de inclusão social para as PD, representando uma ação fundamental na construção da emancipação e empoderamento das PD com consequente inserção no mundo do trabalho.

Trata-se de um dos fundamentos principais para diferenciar o homem em comparação com outros seres. Por meio do trabalho, este transforma a natureza como forma de suprir suas necessidades básicas, além de mobilizar e desenvolver atitudes criativas para aprimorar e aperfeiçoar o ato de trabalhar para atender suas necessidades.

Neste sentido, para Vash (1988), é por meio do trabalho que são adquiridos gratificações socialmente reconhecidas como remuneração, bens materiais e pessoais, além de recompensas internas como valorização da autoestima e sentimento de pertencimento.

Lima (2013), em estudo realizado sobre o trabalho na percepção do trabalhador com deficiência, o autor aponta para a presença do sentimento de ser importância, reconhecimento, realização, capacidade funcional e superação de obstáculos.

Na mesma direção SAINT-JEAN (2003) e NETTO (2003), consideram o trabalho como atividade essencial na aquisição da satisfação pessoal, pela oportunização das relações interpessoais, independência e desenvolvimento da personalidade. Para os autores, as políticas públicas têm procurado desmistificar esta visão equivocada e errônea de incapaz e dependente que se construiu da PD, oferecendo maiores oportunidade de inserção de pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

Neste sentido, criou-se o BPC Trabalho, destinado aos beneficiários de 16 à 45 anos que apresentam condições físicas, psicológicas e mentais para o trabalho, mas encontram

dificuldades para obter formação profissional e qualificação para ingresso no mundo do trabalho.

Este Programa foi criado pela Portaria Interministerial MDS/MEC/TEM/SDH- PR nº 2 de 2 de agosto de 2012, visando acompanhar e ampliar as possibilidades de acesso dessa população aos direitos sociais, qualificação profissional e inserção ao mercado de trabalho. (BRASIL, 2007c).

As atividades desenvolvidas pelo Programa para se atingir os objetivos propostos são:

> Identificação e busca ativa dos beneficiários do BPC com deficiência, na faixa etária de 16 a 45 anos.
> Realização de diagnóstico social dos beneficiários e sua família, identificação de necessidades, avaliação em relação ao interesse pela qualificação profissional e pelo trabalho, e possibilidade de participação no Programa.
> Acompanhamento das pessoas com deficiência beneficiárias do BPC e de suas famílias, com a finalidade de garantir a oferta de serviços e benefícios socioassistenciais e encaminhar para as demais políticas públicas.

Refere ainda a articulação do Centro Referência de Assistência Social (CRAS) com a equipe técnica do Programa Nacional de Promoção do Acesso ao Mundo do Trabalho (ACESSUAS) e o encaminhamento ao Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), par qualificação profissional.

A legislação contempla alterações quanto ao BPC Trabalho, por meio das Leis nº 12.435 de 06/07/2011 e nº 12.470 de 31/08/2011 com a finalidade de se estimular as PD ingressarem no mundo trabalho. Assim, a PD não perde o benefício, durante o tempo que se está registrado trabalhando o benefício fica suspenso, e não mais cancelado. Desta forma, ao iniciar um trabalho com registro formal de trabalho ou outra atividade laboral, este deve dirigir-se a uma Agência da Previdência Social/INSS (APS/INSS) para solicitar a suspensão do benefício. Entretanto, se ocorrer a perda do emprego, deverá ser comunicado o fato ao INSS que em um prazo estipulado de noventa dias reativa o benefício (BRASIL, 2011a, 2011b).

Outro fato importante a ser ressaltado é o trabalho desenvolvido por meio do PRONATEC/MEC que durante o período em que se qualifica para o trabalho, este continuará recebendo o BPC.

No Contrato de Aprendizagem Profissional pode acumular por até dois anos o salário de Aprendiz e o BPC, isto para a PD com idade a partir de 14 anos, sem o estabelecimento de uma idade limite, contratada na condição de Aprendiz.

Uma legislação que garanta os direitos é essencial para concretização da inclusão da PD, principalmente no trabalho, pois é uma maneira de estar inserido socialmente, de vencer

desafios, desenvolver potencialidades e habilidades, superando seus próprios limites, demonstrando sua capacidade produtiva.

Na sociedade capitalista impera a valorização da capacidade produtiva do ser humano, quando alguém não apresenta esta capacidade produtiva, se sente excluído do seu meio.

É comum as PD não terem clareza sobre suas reais potencialidades do trabalho, muitas vezes não vislumbram essa possibilidade, absorvendo o que a sociedade em geral pensa sobre quem possui uma deficiência, ou seja, o rótulo de incapaz. A própria família pode ser o primeiro obstáculo para que seja visto como possibilidade. No bojo das descrenças encontra-se também o empresariado que por vezes apenas cumpre a lei de cotas para evitar multas. Não se pode ainda desconsiderar o papel da educação, que se encontra em descompasso com as exigências do mundo do trabalho.

CAPÍTULO IV - OBJETIVOS

4.1 Objetivo geral

Comparar as representações sobre trabalho e o trabalhar em grupos de pessoas com Benefício da Prestação Continuada ativo e aqueles que optaram pela suspensão para ingressar no mercado de trabalho.

4.2 Objetivo específico

Descrever o perfil do participante com BPC ativo e com o benefício em suspensão por ingresso no mercado formal de trabalho.

CAPÍTULO V – PERCURSO INVESTIGATIVO

Esse estudo é de abordagem qualitativa. Tendo como desenvolvimento o processo de conhecer, e agir sobre a atuação profissional de uma determinada população (BOGDAN; BIKIEN, 1994).

Richardson (2008) afirma que, esta abordagem possibilita o aprofundamento da compressão de um fenômeno a partir de determinada realidade social.

Este tipo de pesquisa concede e torna viável o caminho investigativo de forma ampla, o qual favorece a análise sistemática do ambiente onde as diversas situações e fatos sociais acontecem. Da mesma maneira, favorece à compreensão das percepções, concepções, comportamentos, atitudes, ações e relações dos próprios sujeitos envolvidos na dinâmica desse ambiente concreto.

De acordo com Bogdan e Biklen (1994), na pesquisa qualitativa o pesquisador ocupa papel central, está em contato direto com o contexto real do participante. A presença e a interação do pesquisador com o ambiente da investigação constituem-se em um aspecto importante, já que inicialmente ajuda a estabelecer uma proximidade e familiaridade com os diferentes acontecimentos e sujeitos a ser pesquisados.

Esteban (2010, p. 129) considera que "uma característica fundamental dos estudos qualitativos é sua atenção ao contexto; a experiência humana se perfila e tem lugar em contextos particulares, de maneira que os acontecimentos e fenômenos não podem ser compreendidos adequadamente se são separados daqueles". Assim, o pesquisador necessita discorrer de forma ampla as diversas situações, experiências e inter-relações que confluem no cotidiano real, para assim auferir uma compreensão mais profunda e refinada do universo que está sendo investigado.

5.1 Universo da pesquisa

O estudo foi realizado em um Município do interior do estado de São Paulo, na região noroeste do estado, com uma densidade demográfica de 155.54 habitantes por km², e o índice populacional de 181.579 pessoas (IBGE, 2010), com estimativa para 2016 de 193.828 pessoas, sendo 2.278 pessoas com deficiência mental/Intelectual e 17.016 pessoas que recebem o BPC (INSS, 2016).

A região é considerada a de maior expansão do setor sucroalcooleiro no Estado de São Paulo, sendo o agronegócio também de importância fundamental na economia do município e região.

Outros setores que estão ganhando espaço são a indústria, o comércio e o turismo, neste caso, tendo como a maior atração o Rio Tietê. O referido município é responsável pela geração de mais de 60% do Produto Interno Bruto Regional.

Ressalta-se o aumento significativo na renda per capita, configurado na figura abaixo, gerando aumento do consumo.

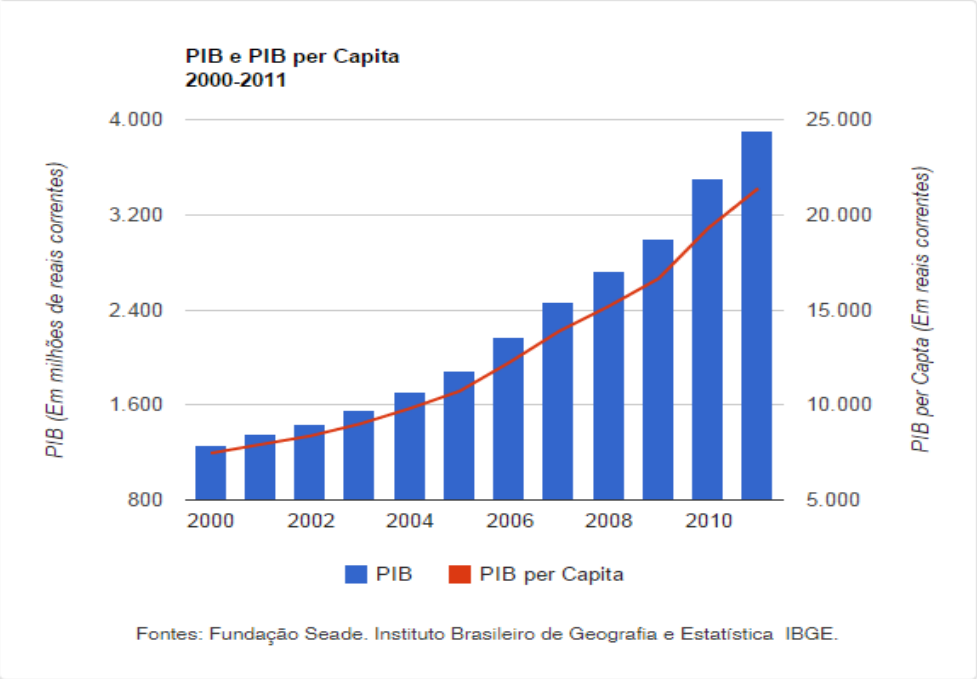


Figura 4 – PIB acompanhamento do crescimento de 2000 a 2011.
Fonte: Fundação Sead. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2011).

A rede municipal de ensino possui hoje a seguinte configuração: Educação infantil – do berçário à Etapa II, Ensino Fundamental I - do 1º ao 5º ano, Educação de Jovens e Adultos do Ensino Fundamental I; Educação Especial com o Atendimento Educacional Especializado, já o Ensino Fundamental II, Médio, Educação Profissionalizante e Educação Superior são-coordenados pelo Estado e Educação Superior. Na rede particular há todas as modalidades de ensino.

As Instituições que atendem as PD no município são: a Instituição Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE, a Associação Amigos do Autista - AMA, o

Instituto para Cegos Santa Luzia, Associação Atendimento aos Deficientes Físicos - AADEFA e o Hospital Neurológico Ritinha Prates.

Dentre estas instituições, optou-se pela APAE para realização da pesquisa, devido aos seguintes critérios:

- Ter usuários ativos do BPC com DI;
- Ter usuários em suspensão do BPC devido a inserção no mercado formal de trabalho com DI;
- Desenvolver a inclusão educacional, social e profissional;
- Oferecer atendimentos educacionais e clínicos e
- Ser uma instituição que desenvolve um trabalho de qualidade há anos, sendo referência na região, atualmente atende 537 pessoas entre crianças, adolescentes e adultas.

Após, a escolha, foi enviado ofício a instituição convidando a participar da pesquisa e solicitação autorização.

Depois de autorizado, o projeto foi submetido ao comitê de ética.

5.2 Aspectos éticos

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" Faculdade de Filosofia e Ciências do Campus de Marília, sendo aprovado sob o Parecer do Projeto nº CAAE 66151517.9.0000.5406.

5.3 Caracterização dos participantes

A pesquisa contou com 11 participantes com DI, sendo 10 com idade entre 20 e 25 anos de idade, divididos em dois grupos, bem como a participação de uma terceira pessoa, a Assistente Social responsável pelo programa, subdivididos da seguinte forma:

- Grupo 1: 5 pessoas com deficiência intelectual com BPC ativo;
- Grupo 2: 5 pessoas com deficiência intelectual com BPC suspenso para trabalhar;

Uma Assistente Social do Programa, responsável pelo encaminhamento e acompanhamento ao mercado de trabalho.

Os critérios de seleção dos alunos-participantes foram: faixa etária de acima de 18 anos, estar matriculado na instituição e ter o BPC ativo para o Grupo 1 e estar com o BPC em suspensão para o Grupo 2, concordar em participar voluntariamente da pesquisa.

Em relação á a assistente social da instituição, foi solicitado apenas a concordância na participação.

A caracterização dos participantes são apresentados nos dois Quadros 4 e 5, lembrando que no quadro 5 são os que pertence ao grupo I, com o BPC Ativo e no quadro 6 são os pertencente ao grupo 2, com o BPC em suspensão.

Quadro 4 – Caracterização dos Beneficiários do BPC Ativo

Participantes	Gênero	Idade	Escolaridade	Oficina profissionalizante
P1	Masculino	25	Fundamental I incompleto	Mercado de Trabalho
P2	Masculino	25	Fundamental I incompleto	Mercado de Trabalho
P3	Feminino	20	Fundamental I Completo	Mercado de Trabalho
P4	Masculino	21	Fundamental I incompleto	Mercado de Trabalho

Fonte: Arquivo próprio.

Os dados revelam que 80% dos participantes do grupo 1- BPC Ativo são do sexo masculino e 20% do feminino, a faixa etária varia entre 20 e 25 anos, todos com deficiência intelectual, frequentam o Programa de Educação Especial para o Trabalho, e a maioria (80%) tem o ensino fundamental I incompleto, sendo somente (20%) dos entrevistados com o ensino fundamental I completo.

No Quadro 5, apresentamos a caracterização dos beneficiários com o BPC suspenso em virtude de estarem no mundo de trabalho formal.

Quadro 5 - Caracterização dos Beneficiários do BPC em Suspensão

Participantes	Gênero	Idade	Escolaridade	Função na empresa	Tempo na função
P6	Feminino	22	Fundamental II Completo	Empacotador	2 anos
P7	Masculino	24	Ensino 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

Fonte: Arquivo próprio.

Conforme os dados do Quadro 5, a maioria dos participantes do grupo 2 - BPC Suspenso (80%), são do sexo masculino e 20% do feminino, a faixa etária varia entre 21 à 25 anos, todos tem deficiência intelectual e estão inseridos no mercado formal de Trabalho. Quanto à escolaridade, 60% tem ensino fundamental I incompleto, 20% ensino fundamental I completo e 20% com ensino fundamental II completo.

Finalizando os participantes, a assistente social, sexo feminino, 48 anos, graduada em Assistência Social, há 22 anos exercendo a função e é responsável pelo encaminhamento e acompanhamento destes participantes (dos Quadros 2 e 3), tanto no programa de educação para o trabalho, como na inserção deste nas empresas.

Ao analisarmos os Quadros 4 e 5, verificamos que o segundo grupo a escolaridade é maior, chegando a completar o ensino fundamental II, isto nos faz refletir que a vivência no ambiente de trabalho proporciona estimulo para aquisição de novos conhecimentos.

5.4 Procedimentos de coleta de dados

Os primeiros contatos com a Instituição ocorreu por meio de oficio para solicitação da autorização para realização da pesquisa com os estudantes com deficiência intelectual beneficiários do BPC ou em suspensão. Junto com esse oficio encaminhou-se uma carta de apresentação e o projeto de pesquisa.

Depois de receber a devida autorização para realização da pesquisa, pela diretoria da instituição, o projeto foi submetido ao comitê de ética em pesquisa.

Após a aprovação do projeto, pelo Comitê de Ética da universidade, selecionaram-se os estudantes participantes da pesquisa, tendo em vista os critérios estabelecidos em princípio.

Em seguida, solicitou-se à direção contato com a assistente social que atua no setor e com os estudantes das salas de aula das oficinas profissionalizantes.

Estabeleceu-se convite formal para participarem do estudo e mediante o aceite, foi realizado agendamento para a realização da entrevista, na própria instituição, de acordo com a disponibilidade dos entrevistados. Os participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (ANEXO).

5.5 Instrumentos de coleta de dados

Para realização das entrevistas semiestruturadas utilizou-se um roteiro (APENDICE A), que foi dividido em 3 partes, contendo questões fechadas e abertas distribuídas em quatros temas: perfil, BPC, escolarização e trabalho, objetivando coletar dados a respeito das representações de trabalho e de trabalhar dos participantes que tem o BPC ativo e em suspensão, bem como a percepção da assistente social sobre esse processo.

As entrevistas foram realizadas individualmente em uma sala cedida pela instituição para manter a privacidade dos entrevistados.

5.6 Procedimentos de análise de dados

As entrevistas foram transcritas integralmente e a partir dos relatos verbais, foram organizadas as seguintes categorias: BPC e Trabalho, e organizados em tabelas, com trechos representativos das falas dos participantes.

Para Franco (2008), a mensagem é o ponto de partida da análise de conteúdo que expressa necessariamente um significado e um sentido, podendo ser expressa por meio da fala ou escrita, por comportamentos não verbais, de forma espontânea e/ou estimulada, ou representada através de documentos. Desse modo, o autor menciona que é indispensável considerar que a emissão das mensagens está vinculada às condições contextuais de seus produtores, as quais envolvem a evolução histórica da humanidade, as situações econômicas e socioculturais que os emissores estão inseridos, o acesso aos códigos linguísticos, o grau de competência para saber decodificá-los e os componentes ideológicos impregnados nas mensagens socialmente construídas.

Tendo em vista essas considerações, realizou-se a análise de conteúdo conforme Bardin (1977): 1) pré-análise; 2) exploração do material; 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

A pré-análise é a fase de organização, sendo etapa esse essencial desde o começo da pesquisa, já que nos facilitou sistematizar as ideias iniciais, estabelecer os primeiros contatos com os materiais para levantamento bibliográfico, formular os objetivos de estudo e elaborar os primeiros indicadores para a interpretação final dos dados. Assim, todo esse processo preliminar de exploração e organização, efetivou-se por meio de atividades indicadas pela

autora, como a leitura flutuante e a escolha de documentos, que serviram para a constituição de um corpus ou conjunto de informações e documentos (BARDIN, 1977).

No procedimento de codificação, os dados foram transformados e agrupados em unidades de análise, que em nosso caso corresponderam ao eixo temático, o qual permitiu descobrir os "núcleos de sentido" e efetivar uma análise temática do material, orientado sempre pela abordagem teórica adotada conforme especificado no Quadro 6.

Quadro 6 – Codificação e Categorização da análise do BPC Ativo e em Suspensão

EIXO TEMÁTICO	CATEGORIA DE ANÁLISE	SUBCATEGORIA DE ANÁLISE
DEFICIÊNCIA INTELECTUAL	BPC	Relacionamento
		Escolaridade
		Importância do trabalho
		Lei de cotas/leis trabalhista
	TRABALHO	Relacionamento
		Escolaridade
		Importância do trabalho
		Lei de cotas/leis trabalhista

Fonte: Elaboração própria.

Após, analisar estas informações dos dados (Deficiência Intelectual, BPC e Trabalho) que "tem por objetivo básico abranger a máxima amplitude na descrição, explicação e compreensão do foco em estudo" (TRIVINOS, 1992, p.138).

Finalmente, todos os dados obtidos foram tratados com fim de permitir uma interpretação e compreensão da realidade estudada, a qual será apresentada na próxima seção.

CAPÍTULO VI - RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir serão apresentados dados das entrevistas, acompanhados de discussões com a literatura.

Inicialmente são apresentados dados relativos aos perfis dos participantes dos grupos I e II da pesquisa, os quais revelaram predomínio do gênero masculino de 80%, estando em acordo com os dados apresentados pela RAIS (2016).

A faixa etária variou entre 20 e 25 anos e a escolaridade foi predominante no Ensino Fundamental I incompleto para ambos os grupos, sinalizando a baixa escolaridade. Apenas a da assistente social apresentou nível elevado de escolaridade tendo ensino superior completo.

A baixa escolaridade nos dois grupos traz como consequências:

- Grupo I – BPC Ativo – Dependência do benefício, proporcionando uma acomodação e inviabilizando a busca da independência e autonomia como cidadão;
- Grupo II – BPC Suspenso – Resultado é a falta de qualificação profissional e a colocação em atividades de baixa complexidade que não oferece responsabilidade e não são desafiadoras, além da chegada tardiamente ao mundo de trabalho, o que é confirmado nos estudos de Del Masso (2014).

A pessoa DI apresenta defasagem acadêmica que pode afetar negativamente seu desempenho profissional, eles podem até possuir certificação, porém não necessariamente absorveram conteúdos e conhecimentos básicos requeridos, muitas vezes, necessitando de suporte. Este descompasso entre educação e trabalho tem forte impacto na vida da PDI, principalmente quando é inserido na vida profissional, figurando, muitas vezes, como um analfabeto funcional (DEL-MASSO, 2012). Para Demo (2002, p.146), “[...] o critério principal é a educação, porque desenvolver as capacidades e construí as oportunidades”.

Neste sentido, a educação insuficiente, reflete nas construções de suas percepções, principalmente acerca do conceito de trabalho e de trabalhar, visto que o vocabulário apresentado é pobre, dificultando sua expressão verbal da realidade, e, portanto, a percepção que eles apresentam é simplicista e direta.

Assim, se faz necessário que os sistemas educacionais tenham programas curriculares flexíveis, permeáveis às mudanças e em sincronia em todos os níveis, promovendo o empoderamento e vida independente.

6.1 Relacionamento Inter e extrapessoal

Quanto ao relacionamento, os dois grupos apresentam habilidades sociais satisfatórias, tendo interação social com familiares, funcionários da escola e colegas de trabalho, porém ao realizar as entrevistas, foi constatado pelo pesquisador diferença na habilidade comunicativa entre os grupos. No grupo 1 há uma dificuldade para falar sobre si e de se expressar, conforme a fala de P2 apresentada no Quadro 7, já no grupo 2, os participantes são mais desinibidos, se expressam melhor com percepção dos acontecimentos a sua volta, como apresentado por P6.

Quadro 7 – Comparação entre os Beneficiários ativos e em suspensão quanto aspecto Relacionamento Inter e extrapessoal

BPC ATIVO – Grupo I	**BPC SUSPENSO – Grupo II**
P2 – ...” É bom, gosto de todo mundo, agora meu irmão tem a minha guarda, a minha mãe morreu de diabete	P6– ...”É bom me dou com todo mundo” ...” É bom, mas não se pode confiar muito em todo mundo”..

Fonte: Elaboração própria.

A sociedade atual exige cada vez mais relacionamentos interpessoais satisfatórios, com habilidades de comunicação e resoluções de problemas inter e extra pessoal, junto às diferentes populações dentre elas a de pessoas com deficiência (PETERSON, 1999).

Os dados coletados revelam a necessidade de formação para desenvolver e/ou ampliar as relações sociais positivas, visto que estas influenciam o desenvolvimento intelectual, comunicativo, interpessoal e emocional das PD intelectual.

6.2 Tempo de Recebimento do BPC e sua utilização

O BPC trata-se de um benefício correspondente a um salário mínimo mensal, regulamentado pela LOAS, apresenta característica a regularidade, o que o diferencia de outras ações.

Acredita-se que o BPC é uma conquista importante enquanto política assistencial de acesso a renda pelo fato de não ter fator de contribuição previdenciária para sua concessão, no entanto ainda não promove a autonomia de seus beneficiários.

Quadro 8 - Comparação entre os Beneficiários ativos e em suspensão quanto aspecto do recebimento da pecúnia

BPC Ativo **Pecúnia do Benefício**	**BPC Suspenso** **Salário**
P2- Sim, recebo há muito tempo. Ajudo um pouco em casa e compro roupa, tênis e celular.	P6– Já recebi, mas não lembro quando comecei a receber, minha mãe sabe, eu esqueço um pouco as coisas. Sim eu ajudo, e minha mãe que fica com o dinheiro, senão eu gasto tudo.
P4- Sim, a muito tempo. Meu avô cuida, e um pouco compra coisa que precisa, sabonete, higiene.	P7– Sim recebia há dez anos, mas agora está suspenso, estou trabalhando. Uma parte fica com residente – gastos pessoais, o restante permanece na conta.
P5- Sim recebo, faz tempo. Para ir ao passeio, ajudo a pagar conta e ajudar minha família.	P10- Não recebo por que estou trabalhando Ajudo a pagar as contas. O pagamento fica com minha mãe e as gorjetas ficam comigo.

Fonte: Elaboração própria.

Nos dois grupos, o valor do benefício é utilizado para pagamento das despesas domésticas, compra de bens pessoais e vestuário. Os dados são similares aos resultados obtidos por Masson (2011) que ao pesquisar beneficiários e/ou suas famílias constatou que o BPC era utilizado com as mesmas finalidades.

Há que se destacar, que o BPC enquanto política pública afirmativa é contraditória, pois se dispõe a oferecer dignidade, mas sua concessão ocorre em condições de miserabilidade. Este critério de miserabilidade é excludente, visto que a renda per capita não é capaz de prover condições adequadas de sobrevivência, sendo marcante a insuficiência de condições mínimas para as necessidades primárias dos sujeitos, conforme nos diz a assistente social do programa:

> [..] Eu entendo o benefício como algo que veio acrescentar bastante na qualidade de vida, porém eu também entendo que o benefício atrela a pessoa a uma condição de dependência. Quando o benefício não propõe que esta família, ele vem só para vulnerabilidade, eu entendo que viver com um quarto de salário mínimo é pobreza, eu digo até que quase miserável; esta mãe não pode trabalhar por que o benefício está atrelado a questão financeira, este pai não pode ter uma renda maior, é um assunto que precisa ser muito discutido, está é uma grande preocupação que eu tenho, ele

> poderia ser estabelecido de uma outra forma, por um período de tempo, ou de uma outra forma que tem que ser estudada, discutido, e não só propor o benefício, esta família então fica parada no tempo vivendo daquele benefício. Ninguém não vive numa economia estável, hoje você está empregado, hoje você não está empregado, então está vindo esta questão, eu não posso trabalhar registrado por que tenho o benefício, vou perder o benefício. Essa é uma demanda diária que a gente discute. [Assistente Social]

Ademais, as famílias com baixo poder aquisitivo utilizam como estratégia, ficar no mercado informal para não ultrapassarem a renda exigida para obtenção do benefício. É importante dizer que não se pode viver apenas com recurso do benefício, assim a busca pela informalidade como forma de complemento de renda é uma estratégia comumente adotada sem ameaças á manutenção do benefício.

Castel (2009) afirma que estas políticas compensatórias, não combatem a pobreza, apenas estabiliza as desigualdades. Gomes (2004) questiona a capacidade do salário-mínimo para prover as condições mínimas de subsistência, considerando uma família composta por quatro pessoas.

Neste sentido, Sposati (2004), argumenta que as pessoas vivem em condições precárias de sobrevivência com a um salário-mínimo que é incapaz de conceber as necessidades relativas à alimentação, além do sentimento produzido de medo de perder o benefício, tendo em vista, que muitas vezes este é para sustentar o beneficiário e sua família.

O BPC ao mesmo tempo em que proporciona qualidade de vida as PDI, ele também causa uma dependência, para que isso não ocorra é necessário que o acompanhamento promova ações para o desenvolvimento da autonomia, independência e empoderamento do beneficiário e sua família.

6.3 Insegurança pela ameaça de perda do BPC

A seguir são apresentados relatos que expressam o sentimento de insegurança que os participantes ativos nutrem com relação à perda do benefício, demonstrando claramente a dependência que têm neste recurso.

> P1 [..]. Já trabalhei, o benefício foi suspenso, fui mandado embora e o benefício demorou para voltar. E não tive seguro desemprego por que eles falam que o benefício volta, mas demora. Então minha mãe não quer mais que eu trabalhe para não perder o benefício, pelo menos recebemos todo mês.

> P2 [..] Não, medo de perder benefício, não deixa e também chega pouco tarde
> P3 [..]Não, não pode senão perde o benefício, não deixa.

Conforme apresentado acima, os beneficiários do BPC ativo apresentam insegurança em relação a perder o benefício, por isso se recusam a ir para o mundo formal de trabalho, visto que tem o benefício como única fonte de renda regular, sendo, por vezes acrescida de renda proveniente do trabalho informal.

Para Pereira e Passerino (2012), e temor ante à situação desconhecida, aliada à superproteção presente em muitas famílias contribui para esta insegurança, o que torna mais distante o ingresso no trabalho. Em estudo realizado por Duarte e Denari (2013), com o pai de uma pessoa com deficiência intelectual, este alegou não haver expectativas para o ingresso de seu filho no trabalho, apontando como fator de impedimento as características da deficiência. Tal posicionamento revela a descrença da própria família sobre as potencialidades do filho ou pelo fato de não necessitar da renda para manutenção da família, não estimula o ingresso no mercado de trabalho.

Sendo assim, a família ocupa papel essencial seja para incentivar o ingresso no trabalho ou mesmo para desestimular e encaminhar para outras estratégias, como o BPC.

No relato da assistente social, o gerenciamento do dinheiro recebido é feito pela família, seja do benefício ou do salário, fato que denota a influência das mesmas sobre as PD.

> [..]. Eu não vejo o BPC destinado a pessoas com deficiência, vejo ele diluído no núcleo familiar, uns com mais responsabilidades, outros com menos responsabilidade, eu não sei se posso falar assim, por que não sei o que é primordial para cada família, as vezes o primordial é pagar um convênio de saúde, mas isso é exceção aqui, geralmente é para pagar o gasto do dia a dia.
> .... Sim a família administra o salário [fala da Assistente Social].

Assim, a família pode ser promotora de ações dirigidas ao recebimento do BPC, ou impulsionar a inserção laboral, com expressa diferença no entendimento do que seriam ações de autonomia e independência ou de comodismo, superproteção e dependência.

6.4 Percepções sobre trabalho

Em relação à percepção de trabalho e de trabalhar, os relatos são apresentados no Quadro 9:

Quadro 9 - Comparação entre os Beneficiários ativos e em suspensão quanto aspecto Importância do Trabalhar e do Trabalho na vida dos Participantes

BPC Ativo	**BPC Suspenso**
P1 – [..] Trabalhar para ter seu próprio dinheiro e comprar o que quiser.	P6 – [..] É bom trabalhar, ter seu próprio dinheiro, ajudar a colocar as coisa dentro de casa, ajudar o pai e a mãe. [..] Sim é importante as pessoas trabalhar, pai e mãe não tem que ficar dando dinheiro, as pessoas precisam ter seu dinheiro, suas vidas, você não sabe o dia de amanhã
P2 [..] É bom, ganha dinheiro e ajuda. [..] Depende a família: tem que deixar	P7 –[..] Sim, por que 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. [..] Sim muito importante para crescer na vida, aprende muitas coisas, conhece pessoas novas
P3 – [..] É bom, ganha dinheiro, aprende mais as coisas, e aprende a conversar, aprende falar, conhece mais pessoas. E a gente se sente mais importante.	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.
P5 – [...] É bom, ganha dinheiro. Quem recebe benefício não precisa trabalhar, mas quem não tem, precisa	P10 – [..] Sim, precisa. Mas nem todo mundo tem condições e consegue trabalhar. E tem gente que não tem vontade de trabalhar, mas é preciso trabalhar.

Fonte: Elaboração própria.

A percepção que ambos os grupos têm sobre o trabalho e o trabalhar são semelhantes na medida em que ambos associaram à possibilidade de ganhar dinheiro, ter seu próprio dinheiro e assim ajudar os familiares nas despesas e realizar conquistas pessoais. Contudo no grupo 1, trabalhar é apontado como não necessário, devido ao fato de receber o benefício como no expresso relato de P5, ou como algo que depende da autorização da família para acontecer.

Já no grupo 2 trabalhar remete a uma preocupação com o futuro, de crescimento na vida como na fala de P7 e P8, e também a aquisição de valores dos novos aprendizados e as interações sociais estabelecidas, portanto, para além dos ganhos estritamente financeiros.

Segundo Oliveira (2005) o trabalho é condição universal para o processo de humanização. Ao agir sobre a natureza, transformando-a para satisfazer suas necessidades, o

homem cria novas necessidades, num ciclo desenvolvendo o psiquismo humano, tornando necessária uma organização que não obstaculize esse desenvolvimento.

Para a assistente social, trabalhar é fundamental, pois desenvolve várias habilidades e o torna mais independente, sendo um privilégio e uma oportunidade para a independência.

> [...] Eu defendo o ponto de vista de que todo trabalho enobrece o homem, é um chavão, mas não tem outro para colocar no lugar. O que trabalha consegue se relacionar melhor, experimentar coisas novas, trazem também demandas difíceis de lidar.
> Eles também começam a adquirir uma reponsabilidade com o salário, assim como qualquer adolescente pobre, trabalhador pobre, quer ajudar a família, quer ajudar a mãe, eles não conseguem entender bem este caminho, querem uma ajuda, embora a gente observe também a dependência financeira destas pessoas, como eles não sabem o valor do dinheiro, o que o dinheiro compra, ele não consegue fazer esta administração financeira, e eu digo que não é só com eles, a maioria dos brasileiros não tem educação financeira, a gente aprende na raça o que é educação financeira, eles não administram bem este dinheiro, eles tiram dez por cento do que ganham, compram qualquer coisa e a família fica com o restante, ele não sabe se tem uma poupança, ele não sabe se é diluído na renda familiar, e os desejos dele é o mesmo da gente, é o tênis da moda, a camiseta de marca, celular de tal marca para se sentir aceito no grupo, para estar incluído.

Em relação ao desejo de trabalhar e ao trabalho desenvolvido, foram dadas as seguintes respostas:

Quadro 10 – Comparação entre os Beneficiários ativo e em suspensão quanto aspecto Desejo de trabalhar e a satisfação pela função que exerce

BPC Ativo	**BPC Suspenso**
P1–[..] Quero voltar a trabalhar no mercado ou trabalhar shopping.	P6– [..]Sim, gostaria de aprender uma coisa diferente que não seja no pacote, 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.
P2-[..] Queria trabalhar em mercado, shopping. Já fiz curso de pacote.	P7-[..] Trabalhar é importante para crescer na vida, aprende muitas coisas, conhece pessoas novas. .
P3- [..]A tarde sou voluntária, sou auxiliar de sala, eu gosto.	P8–[..] Sou empacotador, eu gosto.
P4 –[..] Quero ser Engenheiro, para mexer com eletricidade e ter uma boa profissão.	P9 –[..] Gostaria de trabalhar na feirinha

Fonte: Elaboração própria.

Pelos relatos apresentados, ambos os grupos tem o desejo de trabalhar, porém a diferença está no fato de o grupo 1 BPC ativo a concretização está muito distante, tendo em vista a possível acomodação em função do recebimento do benefício, ou pela restrição da família:

> P1 [..]. Já trabalhei, o benefício foi suspenso, fui mandado embora e o benefício demorou para voltar. E não tive seguro desemprego por que eles falam que o benefício volta, mas demora. Então minha mãe não quer mais que eu trabalhe para não perder o benefício, pelo menos recebemos todo mês.
> P5 – [...]É bom, ganha dinheiro. Quem recebe benefício não precisa trabalhar, mas quem não tem, precisa

Já os participantes do grupo 2 BPC em suspensão a expectativa está em relação ao crescimento na empresa, ou melhor, aprovação para mudança de função.

A maioria inserida no mundo de trabalho (90%) ocupa o cargo de baixa complexidade, isto é, atividades simples, como empacotador/atendente, e o tempo de permanência na função foram de 2,6 anos, em geral na mesma função, fato que denota preocupação, na medida em que pode estar associado à baixa expectativa do empregador e a descrença nas. Potencialidades das pessoas com DI.

Neste sentido, é necessário um trabalho de sensibilização e esclarecimento aos empresários das potencialidades das PDI, para modificação da filosofia de contratação adotada pelo RH da empresa.

Outra frente consiste na modificação das instituições especializadas no que se refere aos programas e serviços oferecidos as PDI, para desenvolver a criticidade, autonomia, independência e empoderamento, de forma a ter condições de fazer suas escolhas, decidir por si mesma e assumir controle de sua vida.

Uma preocupação expressa pela assistente social é com relação as PDI permanecerem por muito tempo numa mesma função, conforme no relato apresentado abaixo:

> [..] A única coisa que a gente presencia e eu acho delicado é quando eles ficam numa mesma função, é dado uma função e ele fica naquela função repetitiva, e eles questionam por que não sou promovido? Por que estou fazendo isso faz mais de quatro anos, e o outro já foi promovido e eu não? Não é dado um *feedback* para este ser humano, para este colaborador desta empresa. Não precisa APAE dar este *feedback*, qualquer ser humano com um pouco mais de sensibilidade, ele tem que chamar aquele funcionário e dizer: você não está preparado, eles vão conseguir entender. Também não é dado um *feedback* da realização das atividades do dia a dia.
> Afinal o processo de inclusão contempla três aspectos fundamentais: inserir, manter e fazer progredir (programar as condições de ensino aprendizagem adequadas). Portanto é um grande equívoco considerar que inserir o

> deficiente intelectual no mercado de trabalho é suficiente para se promover sua inclusão social. É necessário promover seu desenvolvimento em diferentes áreas, em toda sua globalidade, estimulando a interação com o meio. [Assistente Social]

Este longo período numa mesma função, pode despertar no DI um sentimento de desvalorização e desinteresse, seja pela função repetitiva, seja pelo não crescimento na empresa e salário inalterado.

O descompasso entre educação e trabalho, sobretudo no que diz respeito à qualificação profissional interfere na vida do DI, dificultando o ingresso e a permanência no trabalho. Lorenzo (2016) constatou que mesmo diante da baixa qualificação, as PCD apresentavam pouca rotatividade no trabalho, ou seja, não são demitidos com frequência, fato justificado pela dificuldade de contratação dessa mão de obra.

Porém se faz necessário uma formação adequada para os componentes do setor de RH, para que esclareçam as PDI de suas funções e requisitos necessários para exercê-la, além da necessidade de *feedback* sobre seu desempenho profissional.

Também foi investigado na presente pesquisa o conhecimento dos grupos sobre as leis trabalhistas, cujos relatos dos grupos são apresentados a seguir:

Quadro 11 – Comparação entre os Beneficiários ativos e em suspensão quanto aspecto Conhecimento das Leis Trabalhistas

BPC Ativo	**BPC Suspenso**
P1– Salário, férias, décimo terceiro	P6 – Sei, salário, PP[i]R, décimo terceiro, férias, licença saúde.
P2 - Recebe salário.	P7 – Sim, salário, férias, décimo terceiro salário, licença saúde, um dia de descanso na semana.
P5 - Não sei.	P9 – salário, décimo terceiro, férias uma vez por ano, folga todo domingo.

Fonte: Elaboração própria.

Observa-se no Quadro 11 que o grupo com BPC suspenso por estar no mercado de trabalho tem maior conhecimento sobre direitos trabalhistas, já o grupo com BPC ativo tem menor clareza dos mesmos por não fazer parte da sua realidade.

Também foi investigado o conhecimento em relação a Lei de Cotas, sendo constatado que a maioria dos participantes do grupo 1 desconhecem a lei, entretanto no grupo

2 há um entendimento maior, devido ao acesso à informação tiveram oportunidades e interesse de conhecer.

Quadro 12 – Comparação entre os Beneficiários ativos e em suspensão quanto aspecto Conhecimento da Lei de Cotas

BPC Ativo	**BPC Suspenso**
P1 – a lei de cotas, quando trabalhei, entrei por esta cota.	P6 – Sim, entrei pela lei de cotas, e não pago coletivo, tenho carteirinha vermelha.
P2- Não sei.	P7 – Lei de cotas, aprendi na APAE e na Casa de Acolhimento eles também falam.
P3 – Não sei.	P8 – Não lembro.
P4 - Recebe o benefício.	P9 – A psicóloga falou que entrei pela lei de cotas.
P5 - Não sei.	P10 - Entrei pela Lei dos deficientes, lei de cotas, é obrigatório chamar as pessoas que tem dificuldades pra trabalhar, se tem condição

Fonte: Elaboração própria.

Segundo a assistente social, a instituição faz orientações sobre as leis trabalhistas e a lei de cotas, para que tenham entendimento do conteúdo da lei, o que determina, para que assim tenham empoderamento do que é trabalhar. São orientados na questão do registro, a importância do trabalho, e todas as formas de trabalho produtivo. Estas orientações são feitas por meio de um trabalho socioeducativo, um processo de aprendizagem contínua.

O DI com vínculo empregatício é baixo, mesmo com a Lei de Cotas, há ainda uma discrepância em relação às outras deficiências, sendo uma das com menor inserção, RAIS (2016)

Para Ribeiro e Carneiro (2009) as empresas utilizam estratégias protelatórias para justificar o não cumprimento da Lei de Cotas, sendo comum o relato de dificuldades para encontrar mão de obra qualificada para as funções disponibilizadas pela empresa.

Neste sentido, são necessárias instituições e outras organizações que promovam ações de desenvolvimento e aprimoramento de habilidades para o mercado de trabalho, destinadas a pessoas com deficiência.

Quanto à questões de discriminação, nos dois grupos percebe-se a dificuldade de percepção neste tipo de atitude, o que é confirmado na fala da assistente social:

> [...]_eles não conseguem entender o que é o descaso, a discriminação, não conseguem entender o que é isso, não trazem no grupo socioeducativo que eles são discriminados, eles relatam fatos, eles não conseguem dar este nome que a gente dá: olha fui discriminado, olha eu sofri preconceito, racismo, então eles contam com a sua história, e dentro da história a gente tenta devolver: você deve se relacionar assim, o que ele pensa sobre isso, a gente vai abrindo um leque para que eles possam transitar nos relacionamentos sociais, com os colegas de trabalho. Ele traz uma dor, é preciso sensibilidade para orientar de forma individual, dialogando e refletindo. A interferência só ocorre quando o caso é gritante. [Assistente Social]

Neste sentido, há necessidade de discussão constante sobre o preconceito, discriminação, estigma; com criação de espaços para expor pensamentos, sentimentos, bem como auxiliar no desenvolvimento de estratégias para lidar com estas situações.

Em síntese, os aspectos semelhantes obtidos na análise dos resultados foram o predomínio do gênero masculino, o nível de escolaridade baixo e todos trazem uma defasagem acadêmica, o relacionamento social satisfatório em ambos, a forte presença da família, seja na decisão sobre o recebimento do BPC ou no estímulo ao ingresso no mercado de trabalho. Nos dois grupos constatou-se, gerenciamento do valor recebido tanto do BPC quanto do salário.

Outras semelhanças que merecem destaque são na forma de como utilizam o dinheiro tanto do benefício quanto do salário, ambos utilizam para ajudar nas despesas da casa, adquirir bens pessoais e vestuário. Na Percepção de trabalho e de Trabalhar, há semelhanças e divergências.

Entre as semelhanças está o desejo e o gosto pelo trabalho, no qual percebemos em seus relatos apesar de simplicista, uma satisfação por parte dos que estão no mercado de trabalho, por terem seu próprio dinheiro, de poder ajudar a família, de poder comprar suas coisas, isto revela empoderamento pessoal.

A divergência está na forma para atingir os desejos almejados, no grupo 1 há uma acomodação de sua realidade, já no grupo 2 há a expectativa de crescimento profissional o que o motiva a ir em busca de seus desejos.

Outra divergência a ser destacada é com relação ao conhecimento das Leis Trabalhistas e Lei de Cotas, no grupo 1 é escasso e no grupo 2, há um esclarecimento mais amplo devido ao acesso à informação e vivencia adquirida no ambiente laboral.

Destarte, este estudo também mostra que trabalhar modifica e impulsiona o desenvolvimento pessoal, social, as relações inter e intrapessoal, aquisição do sentimento de pertencimento, sendo uma importante via de inclusão social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é uma importante via de inclusão social, e um mediador essencial de integração social e tem dupla relevância, seja para a satisfação das necessidades de subsistência e consumo, seja para atender às necessidades de realização pessoal e autoestima. Para Morin (2001) o trabalho é fundamental na formação da subjetividade, na saúde mental, física, social, e espiritual, como no modo de vida das pessoas.

O presente estudo buscou comparar a percepção das pessoas com BPC ativo e em suspensão sobre trabalho e trabalhar, por meio da interlocução com os mesmos. Foi possível constatar que a inserção profissional da PD intelectual, é um cenário permeado de desafios, mesmo com os avanços advindos da reserva de vagas e uma legislação favorável. A legislação por si só não garante o ingresso e permanência no mercado de trabalho, evidenciando a necessidade de formação adequada, condições de acessibilidade e infraestrutura.

Ao mesmo tempo em que este benefício é uma proteção social, por outro lado passa ser um entrave na vida das PD intelectual, pela insegurança instaurada, impede de buscar profissionalização e ingressar no mundo do trabalho.

Ao conhecer o perfil dos participantes, todos beneficiários do BPC, compreende-se que suas trajetórias de vida são marcadas pela luta pela sobrevivência.

Em decorrência disto, torna-se possível entender a insegurança que os beneficiários ativos apresentam em perder o benefício, por vezes a única fonte de renda familiar.

Cabe destacar neste estudo comparativo, as famílias dos dois grupos tem papel importante em suas vidas, pois é esta quem gerencia a pecúnia que recebem tanto do BPC, quando do salário, além de ser o motivador ou empecilho para seu ingresso ou não no mundo laboral.

Com referência a percepção sobre trabalho e trabalhar a análise revelou que ambos os grupos, identificou-se satisfação por parte dos que estão no mercado de trabalho, por terem seu próprio dinheiro, de poder ajudar a família, de comprar suas coisas, o que revela empoderamento pessoal; já os que têm o BPC ativo, nutrem o desejo de ter seu próprio dinheiro, mas permanecem passivos frente à realidade, devido ao recebimento do benefício.

Para qualquer pessoa a vida profissional é importante enquanto processo de construção do adulto, portanto essencialmente significativo para o DI, pois através das relações de trabalho, este adquirir responsabilidade, autonomia e independência.

Ao vivenciarem o ambiente de trabalho que exige comprometimento, responsabilidade, respeito às regras, desfrutam de possibilidade para crescimento pessoal e conseguem superar os obstáculos e os próprios limites. Ampliam a capacidade de se relacionar, experimentam coisas novas, adquirem responsabilidade com o trabalho, passando a ajudar a família com o salário que recebem, sinaliza para a sua emancipação.

Entretanto, o ingresso no trabalho configura um cenário de desafios a PD intelectual a serem superados, como a baixa escolaridade e qualificação profissional, ruptura dos estereótipos, sobretudo na classe empresarial que desconhece as potencialidades das PD.

Destarte, fica evidente a necessidade de investimento educacional na área profissionalizante adequado às PD intelectual, valorizando suas potencialidades e habilidades com oferecimento de estratégias e recursos que oportunizem o seu aprendizado.

Assim sendo, incentivar e preparar as pessoas com DI para trabalhar é um meio de superar a condição assistencialista, configurando como um ganho inestimável para o desenvolvimento deste indivíduo enquanto cidadão de direitos e deveres.

O BPC enquanto benefício de proteção social é um avanço em termos de política pública assistencial, porém não se pode estimular a sua dependência por parte do beneficiário e de sua família. É preciso considerar que existem outras possibilidades como ingresso no trabalho a partir dos 16 anos, menor aprendiz, e a Lei de Cotas que tem ampliado as condições de inserção profissional.

Quanto aos limites dessa pesquisa, a escolha pelo método de entrevista foi fator limitante, em função das dificuldades encontradas na realização das entrevistas frente ao baixo repertório de comunicação dos participantes, gerando relatos curtos. Também se destaca a dificuldade de generalização dos resultados obtidos em função do número de participantes.

Contudo, acredita-se que a mesma apresenta um conjunto de elementos que podem contribuir para essa temática ainda pouco estudada e favorecer novos encaminhamentos de pesquisas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. A. Apresentação e análise das definições de deficiência mental propostas pela AAMR. Associação Americana de Retardo Mental de 1908 a 2002. **Revista de Educação PUC- Campinas**, Campinas, n.16, p. 33-48, jun. 2004.

ALENCAR, H. A. **Benefícios previdenciários**. 4. ed. São Paulo: Universitária de Direito, 2009. p. 564-583.

AAMR -AMERICAN ASSOCIATION ON MENTAL RETARDATION. **Retardo mental**: definição, classificação e sistema de apoio. Tradução: Magda França Lopes. 10. ed. Porto Alegre: Artmed, 2002.

_____. **Retardo mental**: definição, classificação e sistemas de apoio. Tradução M. F. Lopes. 10. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

ANTUNES, K. C. V. **História de vida de alunos com deficiência intelectual de uma escola do campo:** percurso escolar e a constituição da pesquisa. 2012. Tese (Doutorado em Educação) - Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012.

APA. AMERICAN PSYCHISTRIC ASSOCISTION. **DSM –V. Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais.** 5. ed. São Paulo: Artmed, 2014.

ARANHA, M. S. F. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, n. 2, p. 63-70, 1995.

_____. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, DF, v. 11, n. 21, p. 160-173, 2001.

_____. **Projeto Escola Viva:** garantindo o acesso e permanência de todos os alunos na escola: necessidades educacionais especiais dos alunos. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2005.

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 12, p. 241-254, 2006.

BARDIN, J. G. S. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 1977.

BARTALOTTI, C. C. **Inclusão social das pessoas com deficiência:** utopia ou possibilidade? São Paulo: Paulus, 2006.

BOSCHETTI, I. A seguridade social na América Latina. In: BOSCHETTI, I. et al. (Org.). **Política social no capitalismo:** tendências contemporâneas. São Paulo: Cortez, 2008.

BOGDAN, R.; BIKLEN S. **Investigação qualitativa em educação**. Porto: Ed. Porto, 1994.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nos 1/1992 a 68/2011, pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/1994. 35.ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2012.

_____. **Decreto nº 3.298, de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 25 abr. 2017.

_____. **Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007.** Regulamenta o benefício de prestação continuada da assistência social devido à pessoa com deficiência e ao idoso de que trata a Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, acresce parágrafo ao art. 162 do Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências. Brasília, 2007a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6214.htm>. Acesso em: 5 dez. 2016.

_____. **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: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 23 ago. 2016.

_____. **[Lei n. 8.742, de 07 de dezembro de 1993].** Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) [recurso eletrônico]: Lei nº. 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências, e legislação correlata. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2013.

_____ **Lei n. 9.394 de 20 de Dezembro de 1996**, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional Brasileira. Ministério da Educação (LDBEN). Brasília: MEC, 1996. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/ldb.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2016.

_____. **Lei 8.069/90.** Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, 1990.

_____. **Lei nº 12.435, de 6 de julho de 2011**. Altera a Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. Brasília, 2011a. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12435.htm>. Acesso em: 5 dez. 2016.

_____. **Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011** - Altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, no tocante à contribuição previdenciária do microempreendedor individual, bem como dispositivos das leis sobre a Previdência Social e o artigo nº 21 da Lei Orgânica de

Assistência Social (LOAS), Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 e Lei nº 12.435, de 06 de julho de 2011. Brasília, 2011b.

_____. **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: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 08 abr. 2016.

_____. **Lei nº 10.216, de 6 de abril de 2001.** Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental. Brasília, 2001a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10216.htm>. Acesso em: 25 abr. 2017.

_____. Ministério da Educação. **Política Nacional de Educação Especial**. Brasília: MEC/SEESP, 1994.

_____. Ministério da Educação. **Marcos político-legais da educação especial na perspectiva da educação inclusiva**. Brasília: Secretaria de Educação Especial, 2010.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Avaliação das pessoas com deficiência para acesso ao Benefício de Prestação Continuada da assistência social**: um novo instrumento baseado na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome; Ministério da Previdência Social, 2007b.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social. Portal Brasileiro de Dados Abertos. **Indicadores do Benefício da Prestação Continuada – BPC**. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social, 2014. Disponível em: <www.dados.gov.br/dataset/bpc-beneficio-da-prestacao-continuada>. Acesso em: 5 jul. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990.** Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência: coletânea. Brasília: MTE, SIT/DSST, 1999c.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2.ed. Brasília: MTE, SIT, 2007c.

_____. **Portaria Interministerial MDS/MEC/MS/SEDH nº 18, de 24 de abril de 2007** - Cria o Programa de Acompanhamento e Monitoramento do acesso e permanência na escola das pessoas com deficiência beneficiárias do Beneficio de Prestação Continuada da Assistência Social – BPC, com prioridade para aquelas na faixa etária de zero a dezoito anos. Brasília, MEC, 2007d.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 3.956 de 08 de outubro de 2001.** Convenção da Guatemala. Convenção Interamericana para eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência.

Brasília, 2001b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em: 25 abr. 2017.

_____. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Viver sem limite:** Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. 4.ed. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2013. Disponível em:< http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_0.pdf>. Acesso em:10 maio 2016.

_____. Secretaria de Educação Especial. **Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da educação inclusiva**. Brasília, 2007e. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/politica.pdf>. Acesso em: 05 dez. 2016.

CARNEIRO, M. S. C. **Deficiência mental como produção social**: uma discussão a partir de histórias de vida de adultos com síndrome de Down. 2007. 193f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**. Petrópolis: Vozes, 2009.

CIF. CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE FUNCIONALIDADE, INCAPACIDADE E SAÚDE. São Paulo: Edusp, 2008. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42407/9788531407840_por.pdf;jsessionid=2F0C19784F4017706F982B0685C85D20?sequence=111>. Acesso em: 12 mar. 2017.

COTRIN, J. T. D. **Itinerários da psicologia na educação especial:** uma leitura crítica em psicologia escolar. 2010. 180 f. Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) - Instituto de psicologia da Universidade de São Paulo, USP, São Paulo, 2010.

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.

_____. Educação e trabalho: temas a considerar para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. In: MIRANDA, T. G.; GALVÃO FILHO, T. A. (Orgs.). **O professor e a educação inclusiva:** formação, práticas e lugares. Salvador: Edufa, 2012. p.423-34.

_____. (Org.) **Readaptação profissional:** da teoria à prática. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2014.

DEMO, P. **Charme da exclusão social**. 2 ed. rev. Campinas, SP: Autores Associados, 2002. (Coleção polêmicas do nosso tempo; v. 61).

DUARTE, R. F.; DENARI, E. F. Trabalho, educação e família: perspectivas para a pessoa com deficiência intelectual. **Revista Educação Especial**, Santa Maria, v. 26, n. 45, p. 73-90, 2013.

DINIZ, D. **O que é deficiência?** São Paulo: Brasiliense, 2007.

DOTA, F. P. **Inclusão da Pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho**: Avaliação de um programa de capacitação profissional. 2015. 83 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem) – Faculdade de Ciências, Universidade Estadual Paulista, Bauru, 2015.

ESTEBAN, M. P. S. **Pesquisa qualitativa em educação**: fundamentos e tradições. Porto Alegre: AMGH, 2010.

FÁVERO, E. A. G. Os Avanços que ainda se fazem necessários em relação ao Benefício Assistencial de Prestação Continuada. In: SPOSATI, A. (Org.). **Proteção social de cidadania:** inclusão de idosos e pessoas com deficiência no Brasil, França e Portugal. São Paulo: Cortez, 2004. p.179-190.

FRANCO, M. L. P.B. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Brasília: Líber Livro, 2008.

FREITAS, R. S. **A conformação do BPC**: dos fundamentos históricos até a SUAS. 2010. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Ciências Sociais Aplicadas- Universidade Federal do Pará, Belém, 2010.

GLAT, R.; BLANCO, L. Educação especial no contexto da Educação Inclusiva. In: GLAT, R. (Org). **Educação inclusiva:** cultura e cotidiano escolar. Rio de Janeiro: Sette Letras, 2009. p.15-35.

GLAT, R.; PLETSCH, M. D. O método de história de vida em pesquisas sobre auto-percepção de pessoas com necessidades educacionais especiais. **Revista Educação Especial,** Santa Maria, v. 22, n. 34, p. 139-154, maio/ago. 2009.

GLAT, R.; ANTUNES, K. C. V**.** Pesquisa em educação especial: reflexões sobre sujeitos, ética e metodologia. In: TAQUETTE, S. R.; CALDAS, C. P. (Orgs.). **Ética e pesquisa com populações vulneráveis.** Rio de Janeiro: Eduerj, 2012. p. 267-292.

GÖDKE, F. **A inclusão excludente dos trabalhadores com deficiência nos processos produtivos industriais.** 2010. 173 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010.

GOMES, A. L. O benefício de prestação continuada: Uma trajetória de retrocessos e Limites-construindo possibilidade de avanços. In: SPOSATI, A. (Org.). **Proteção Social de Cidadania.** Inclusão de idosos e pessoas com deficiência no Brasil, França e Portugal. São Paulo: Cortez, 2004. p.191-226.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico 2010:** características da população e dos domicílios. Brasília: IBGE, 2011. Disponível em: <www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010>. Acesso em: 10 maio 2016.

LIMA, M. P. et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013.

LOMONACO, J. F. B.; CAZEIRO, A. P. M. Concepções de deficiência e reabilitação: um estudo exploratório com graduandos de Fisioterapia. **Psicol. Esc. Educ. (Impr.),** Campinas , v. 10, n. 1, p. 83-97, jun. 2006. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-85572006000100008>. Acesso em: 23 mar. 2017.

LORENZO, S. M. Inserção de pessoas com deficiências no mercado formal de trabalho a partir da percepção dos profissionais de recursos humanos das empresas. 2016. 138 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho – Faculdade de Filosofia e Ciências, Marília, 2016. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/136269>. Acesso em: 10 maio 2016.

MARTINS, S. P. **Direito da seguridade social.** 34. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MANTOAN, M. T. E. **Inclusão escolar:** o que é? por quê? como fazer? São Paulo: Moderna, 2006.

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.

MENDES, E. G. A radicalização do debate sobre inclusão escolar no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, Marília, v. 11, n. 33, p. 387-559, 2006.

MENEZES, V. A pessoa com deficiência em Maringá e seu ingresso no mercado de trabalho. **Revista Vernáculo**, Curitiba, n.32, p.203-224, dez. 2013. Disponível em: <http://revistas.ufpr.br/vernaculo/article/view/36660>. Acesso em: 23 mar. 2018.

MORAIS, A. O. et al. **Inclusão profissional**: ferramentas e procedimentos para a contratação e retenção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, 2011. Disponível em: <http://maragabrilli.com.br/wp-content/uploads/2014/10/inclusao_profissional.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2017.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.41, n.3, p.8-19, 2001.

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. **Revista Ciências e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015.

NETTO, J. M. F. Sexualidade e trabalho. In: OLIVEIRA, M. H. A. (Org.). **Trabalho e deficiência mental**: perspectivas atuais. Brasília, DF: Dupligráfica, 2003.

OLIVEIRA, J. M.; ARAÚJO, J. N. G.; ROMAGNOLI, R. C. Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado do trabalho. **Latin-American Journal of Fundamental Psychopatholog**, v.6, n.1, 77-89, maio, 2006.

OLIVEIRA, B. R. G.; COLLET, N.; VIEIRA, C. S. A humanização na assistência à saúde. **Revista Latino-am Enfermagem**, v. 14, n. 2, p. 277-284, 2005.

OLIVEIRA, W. P. **Pessoas com deficiência, paradigmas sociais e benefício de prestação continuada de assistência social (BPC) [manuscrito]:** uma análise do direito constitucional de mínimo social. Dissertação (Mestrado) - Universidade Estadual de Montes Claros, Montes Claros, 2013.

OMS. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Secretariado Nacional de Reabilitação, Ministério do Emprego e da Segurança Social. **Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (handicaps**). Lisboa: OMS, 1989.

_____. **CIF:** Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. São Paulo: EDUSP, 2003.

OMOTE, S. Deficiência e não-deficiência: recortes de um mesmo tecido. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Piracicaba, v. 1, n. 2, p. 65-73, 1994.

_____. Diversidade, Educação e Sociedade Inclusiva. In: OLIVEIRA, A. A. S. (Org.). **Inclusão Escolar**: as contribuições da Educação Especial. São Paulo: Cultura Acadêmica; Fundepe, 2008.

PEDROSO, C.; SHINOHARA, M. H. A inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. **Cadernos de Pós-graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 138-145, 2010. Disponível em: <http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/CCBS/Pos-Graduacao/Docs/Cadernos/caderno10/62118_15.pdf>. Acesso em: 25 maio 2017.

PEREIRA, A. C. C. **A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e o movimento da cultura organizacional:** análise multifacetada de uma organização. 2011. 157 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

_____.; PASSERINO, L. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. **Rev. Bras. Educ. Espec**., v. 18, n. 2, p. 245-226. 2013.

PEREIRA, L. M. F. et al. Acessibilidade e crianças com paralisia cerebral: a visão do cuidador primário. **Fisioterapia em Movimento**, Curitiba, v. 24, n. 2, p. 299-306, 2011.

PESSOTTI, I. **Os nomes da loucura**. São Paulo: Ed.34, 1999.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS. Características do emprego formal: RAIS 2016: pessoas com deficiência: principais resultados. Brasilia: MTE, 2016. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A48EC2EA401497FE737C97C60/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20RAIS%202013%20%20PCD.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2017.

RIBEIRO, A. P. et al. Cenário da Inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Revisão Sistemática. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, Três Corações, v. 12, n. 2, p. 268-276, ago./dez. 2014. Disponível em: <http://revistas.nincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/1441>. Acesso em: 08 maio 2016.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à Lei de Cotas para pessoas com deficiência. **Revista O&S**, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009.

RIBEIRO, R. P. D.; LIMA, M. E. A. O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento. **Revista Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 195-207, 2010.

RIBEIRO, C. A.; ROMAGNOLI, R. C. Os processos de subjetivação de deficientes intelectuais no mercado de trabalho: uma cartografia. **Psicologia em Revista**, v.18, n.3, p. 489-506. 2012.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social - métodos e técnicas**. 3.d. São Paulo: Atlas, 2008.

ROCHA, E. F. **Reabilitação de pessoas com deficiência:** a intervenção em discussão. São Paulo: Roca, 2006.

SALES, A J. S. **O benefício de prestação continuada como forma de inclusão social e expressão do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.** 2010**.** Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2010.

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

SILVA, J. C. S. A. **Crianças e Adolescentes beneficiárias do BPC - Benefício de Prestação Continuada:** estudo sobre sua inclusão nos serviços básicos e especializados de educação e assistência social em São José-SC. Monografia (Graduação em Serviço Social) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Conceito de deficiência segundo a convenção da ONU e os critérios da CIF.** São Paulo: A Secretaria, [2011?]. Disponível em:

<http://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/a2sitebox/arquivos/documentos/274.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2016.

SIMÕES, C. **Curso de direito do serviço social**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2010. (Biblioteca básica de serviço social; v. 3).

SPOSATI, A. O. Benefício de prestação continuada como mínimo social. In: _____. (Org.). **Proteção social de cidadania**: inclusão de idosos e pessoas com deficiência no Brasil, França e Portugal. São Paulo: Cortez, 2004.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.11, n.2, p.273-294, 2005.

TRIVINOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1992.

TURK, V. Mental retardation: definition, classification, and systems of supports. 10th end. **Journal of Intellectual Disabilitly Research**, v. 47, p. 400. 2003.

UNESCO. **Declaração de Salamanca**. Conferência Mundial sobre Necessidades Educativas Especiais*:* acesso e qualidade. Salamanca, Espanha: Unesco, 1994.

VASH, C. **Enfrentando a deficiência:** a manifestação, a psicologia, a reabilitação. São Paulo: EDUSP, 1988.

VELTRONE, A.; ALMEIDA, M. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. **Rev. Educ. Espec**., v. 23, n. 36, p. 73-90. 2010.

VYGOTSKY, L. S. **Fundamentos de defectología**. Obras Escogidas V. Madrid: Visor, 1997.

_____. **A formação social da mente:** o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores. 5. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1994.

WHO. WORLD HEALTH ORGANIZATION **International statistical classification of diseases and related health problems**. (Instruction Manual). 5.ed. Genebra: WHO, 2016. v.2. Disponível em: <http://www.who.int/classifications/icd/ICD-10_2nd_ed_volume2.pdf >. Acesso em: 25 abr. 2017.

_____. **Relatório sobre a saúde no mundo 2001.** Saúde mental, nova concepção, nova esperança. Genebra: WHO, 2001.

_____. **WHOQOL:** study protocol. MNH/PSF/93.9. Genebra: WHO, 1993.

BIBLIOGRAFIAS CONSULTADAS

ALBERNAZ, A. C. N.; PEREIRA, E. S**. Benefício de prestação continuada – BPC:** Um Direito Negado? Disponível em: <http://catolicaonline.com.br/revistadacatolica2/artigosn4v2/24-servico-social.pdf>. Acesso em 08 maio 2016.

APA. AMERICAN PSYCHISTRIC ASSOCISTION. **DSM – V:** Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais. 4. ed. Texto revisado. Tradução C. Dornelles. Porto Alegre: Artmed, 2013.

ARENDT, H. **A condição humana**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1991

BARBOSA, M. M. M.; SILVA, M. O. da S. O Benefício de Prestação Continuada -BPC: desvendando suas contradições e significados. **Revista SER Social, Política de Assistência Social,** Brasília, n. 12, p.221-244, 2003.

BATISTA, V. S.; CLEMENTE, C. A. **Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas:** invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão. São Paulo Edição dos Autores, 2015.

BINS, K. G. **Aspectos psico-sócio-culturais envolvidos na alfabetização de jovens e adultos deficientes mentais.** 2007. 103f. (Dissertação em Educação) - Faculdade de Educação, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2007.

BINS, K. G. Alfabetismo e inclusão de jovens e adultos deficientes mentais na EJA. In: LOCH, J. M.P. et al. (Orgs.). **EJA:** planejamento, metodologias e avaliação. Porto Alegre: Mediação, 2010. p. 99-122.

CAMARGO, M. L.; FEIJÓ, M. R. **Inclusão da Pessoa com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho:** orientações para organizações contratantes. Araraquara: Letraria, 2017.

CAPELLINI, V. L. F. **A inclusão de alunos com necessidades educacionais especiais em classes comuns:** avaliação do rendimento acadêmico. São Carlos: UFSCar, 2002.

CARDOZO, P. S. Benefício de prestação continuada – BPC: O desafio do empoderamento junto às pessoas com deficiência e suas famílias no município de Forquilhinha-SC. **Revista de Iniciação Científica,** v. 9, n. 1, p. 142-155. 2011. Disponível em: <http://periodicos.unesc.net/iniciacaocientifica/issue/view/83/showToc>. Acesso em: 08 maio 2016.

CARVALHO, E. N. S.; MACIEL, D. M. M. A. Nova concepção de deficiência mental segundo a American Association on Mental Retardation - AAMR: sistema 2002. **Temas Psicol. SBP**, v. 11, n. 2, p. 147-156, 2003.

CARVALHO, R. E. **Escola inclusiva:** a reorganização do trabalho pedagógico. Porto Alegre: Mediação, 2008. 152 p.

ESPING-ANDERSEN, G. As três economias políticas do Welfare State. **Lua Nova**, n. 24, p. 85-116. 1991.

ESPING-ANDERSEN, G. Toward a good society, once again? In: ESPINGANDERSEN, G (Org.). **Why we need a new welfare state.** Oxford: Oxford University Press, 2002, p. 1-25.|

ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão social das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

FÁVERO, E. A. G. **Direitos das pessoas com deficiência:** garantia de igualdade na diversidade. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS APAES. **Educação profissional e colocação no trabalho:** Uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência. Brasília: APAES, 1997.

FONSECA, R. T. M. O trabalho protegido do portador de deficiência**. Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v.1, fev. 2000. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4891>. Acesso em: 10 maio 2016.

GAISSLER, S. de O. **Benefício de Prestação Continuada** - PBC. 2012. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Ciências Jurídicas da Universidade Tuiuti do Paraná. Curitiba, 2012.

IMRIE, R. Demystifying disability: a review of the International Classification of Functioning, Disability and Health. **Social Health IIIn**, v.26, n. 3, p. 287-305, 2004

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Políticas sociais**: acompanhamento e análise. Brasília: Ipea, 2000. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/politicas_sociais/bps_19_completo.pdf >. Acesso em: 4 abr. 2016.

MARTINEZ, W. N. **Subsídio para um modelo de previdência social**. São Paulo: LTR, 1992.

MARTINEZ, W. N. **Curso de direito previdenciário:** noções de direito previdenciário. 2. ed. São Paulo: LTR, 2001. Tomo I.

MAZZOTTA, M. J. S. **Educação especial no Brasil:** história e políticas públicas. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

MENDONÇA, R. C. T. **Da inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.** Disponível em: <http://www.vemconcursos.com/opinao>. 2003.

NEPOMUCENO, M. F.; CARVALHO-FREITAS, M. N. As crenças e percepções dos gerentes e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência. **Psicol. Pesq.**, v. 2, n. 1, p. 81-94, 2008. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472008000100010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 06 dez. 2016.

OLIVEIRA, W. P; XAVIER, E. D., OLIVEIRA, H. C. P. **O Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC) do Brasil e a Pensão Social de Invalidez (PSI) portuguesa:** Um estudo comparado da política de mínimos sociais destinada às pessoas com deficiência. Disponível em: <http://congressods.com.br/terceiro/images/trabalhos/GT3/pdfs/werley_pereira_de_oliveira.pdf> Acesso em 08 mai. 2016.

PERENBOOM, R. J.; CHORUS, A. M. Measuring participation according to the International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). **Disabil Rehabil**, v. 25, n.11/12, p. 577-87, Jun. 2003.

ROCHA, D. M. **O Direito fundamental á previdência social na perspectiva dos princípios constitucionais diretivos do sistema previdenciário brasileiro.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SASSAKI, R. K. Portadores de deficiência ou pessoas com deficiência? In: EVENTO ENCONTRÃO, "Deficientes do Século XXI – O Século da Diferença: Por uma Sociedade Eficiente Quando o Preconceito Esquece o D". 2000, Recife. **Anais...** Recife, 2000.

SILVA, J. R. S.; DIEGUES, D.; CARVALHO, S. G. Trabalho e deficiência: reflexões sobre as dificuldades da inclusão social. **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, São Paulo, v.12, n.1, p. 27-33, 2012.

SOARES, J. M. **A pessoa com deficiência mental e sua inserção mercado de trabalho:** contribuições da psicologia histórico-cultural. 2009. 156 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2009.

SENAC. **Pessoas com deficiência:** educação e trabalho. Rio de Janeiro: SENAC/DEP/CEAD, 2006. 32 p. (Documentos Técnicos).

VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. 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**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 73-91. 2011. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25717>. Acesso em: 23 mar. 2016.

ANEXO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Estamos realizando uma pesquisa na Universidade Estadual Paulista UNESP, campus de Marília, intitulada **"Deficiência e Trabalho: Um estudo comparativo entre beneficiários de Prestação Continuada – BPC Ativo e aqueles que optaram pela suspensão do benefício"** e gostaríamos que participasse da mesma. O objetivo desta é descrever a trajetória profissional de pessoas com deficiência intelectual inseridas no mercado formal de trabalho. Participar desta pesquisa é uma opção estando assegurado o direito de não aceitar participar ou desistir em qualquer fase da pesquisa sem qualquer prejuízo.

Caso aceite participar deste projeto de pesquisa gostaríamos que soubessem que:

Para a coleta de dados será realizada uma entrevista, que poderá ser gravada caso você autorize. Os dados obtidos na entrevista serão transcritos, analisados e utilizados apenas para fins de pesquisa, sendo preservada a identidade dos participantes.

Comprometemos-nos a restituir os resultados da pesquisa aos que manifestarem interesse.

Eu, _____portador do RG_____ responsável pelo (a) participante_____ autorizo a participar da pesquisa intitulada **"Deficiência e Trabalho: Um estudo comparativo entre Beneficiários de Prestação Continuada – BPC Ativo e aqueles que optaram pela suspensão do benefício".** Declaro ter recebido as devidas explicações sobre a referida pesquisa e concordo que minha desistência poderá ocorrer em qualquer momento sem que ocorra quaisquer prejuízos físicos, mentais ou no acompanhamento deste serviço. Declaro ainda estar ciente de que a participação é voluntária e que fui devidamente esclarecido (a) quanto aos objetivos e procedimentos desta pesquisa.

Nome do participante: _____

Data: _____

Certos de poder contar com sua autorização colocamo-nos à disposição para esclarecimentos, através do telefone (14) 99608 1690 falar com o Prof. Dr. Nilson Rogério da Silva (Orientador responsável pela pesquisa) ou (18) 981340876 falar com Elaine Samora Carvalho e França Antunes (graduanda do curso de mestrado em educação).

(departamento) e discente,

Autorizo,

Data: ____/____/___

_____

(Nome do responsável) (Nome do participante)

APÊNDICE

Roteiro de Entrevista

Dados Pessoais do Usuário do BPC

Nome:

Data de Nascimento: / / Sexo: F ( ) M ( )

Endereço:

Bairro: CEP: Telefone:

Grau de escolaridade:

Tipo de Deficiência:

Faz uso de algum recurso ou apoio? (para se locomover, comunicar-se ou ter autonomia nas AVDs) - ( ) Sim ( ) Não

Usuário do BPC

Qual sua definição sobre trabalho?

Acha importante a pessoa ter um trabalho?

Sua família o incentiva a ter um trabalho remunerado?

Já participou de oficinas profissionalizantes? Quais?

Que tipo de atividade profissionalizante gosta de exercer?

Conhece seus direitos da pessoa que atua no mercado de trabalho?

Tem bom relacionamento com seus familiares e amigos?

Executa com atenção suas tarefas?

Gosta de se sentir útil?

Dados Pessoais do Usuário Suspenso

Nome:

Data de Nascimento: / / Sexo: F ( ) M ( )

Endereço:

Bairro: CEP: Telefone:

Grau de escolaridade:

Tipo de Deficiência:

Faz uso de algum recurso ou apoio? (para se locomover, comunicar-se ou ter autonomia nas AVDs) - ( ) Sim ( ) Não

Qual sua definição sobre trabalho?

Sua família incentiva e valoriza você estar trabalhando?

Conhece seus direitos como trabalhador?

Auxilia sua família com seu salário?

Em qual empresa atua?

Possui carteira profissional?

Já frequentou algum curso de qualificação profissional?

Tem bom relacionamento com todos no ambiente de trabalho?

Relaciona-se bem com seus superiores?

Já sofreu algum tipo de discriminação no trabalho?

Quais as dificuldades encontradas em seu trabalho? Por quê?

Necessita de algum apoio para executar bem sua função?

Atingi os níveis esperados de realização de sua função?

_____