



## A IMPORTÂNCIA DA FAMÍLIA PARA INCLUSÃO LABORAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

### FAMILY EXPECTATIONS AGAINST THE LABOR INCLUSION OF CHILDREN WITH INTELLECTUAL DISABILITIES

*Cecília Gomes Muraro Alecrim*  
Mestre em Psicologia, Universidade de Brasília

#### RESUMO

A família possui um papel fundamental no processo de Educação e Inserção Profissional da Pessoa com Deficiência Intelectual (DI). Se a família consegue percebê-la como um indivíduo capaz de aprender, produzir, trabalhar, mesmo com limitações, isso contribui positivamente para o desenvolvimento de um sujeito ativo que constrói um projeto de vida e inclui o trabalho na vida adulta. O contrário também acontece. Assim, formulou-se a pesquisa em uma instituição especializada com o objetivo de verificar a expectativa dos familiares em relação ao programa de Educação Profissional e a Inserção Profissional de Pessoas com DI oferecido pela entidade. Para o estudo foi utilizada entrevista estruturada com questões abertas e fechadas, participando o responsável pelo aluno DI e utilizando-se análises quantitativas e qualitativas dos dados construídos. Pôde-se observar que a maioria dos responsáveis não espera da instituição a colocação do DI no mercado de trabalho, mas sim que ele receba atendimento ocupacional e acadêmico. Muitos recebem benefícios que impedem a inserção laboral e seus responsáveis não demonstraram interesse em abrir mão do benefício. Muitos esperam que a instituição contribua para uma vida mais independente em relação ao DI, mas não a relacionam ao trabalho. Constata-se a necessidade de um trabalho mais específico com os familiares, para que os mesmos possam contribuir no processo de inclusão laboral das pessoas com DI.

Palavras-chave: Deficiência Intelectual. Inserção no Mercado de Trabalho. Família.

#### ABSTRACT

The family has a fundamental role in the process of education and professional insertion of people with intellectual disability (ID). If the family can perceive him as an individual who is capable to learn, produce, work even with limitations, it contributes positively to the development of an active subject who will built a life project and includes working in adult life. The opposite also happens. The present research was formulated in a specialized institution with the objective to verify the expectations of family members towards the Professional Education and Professional Insertion of People with ID program offered by the institution. For the study it was utilized structured interviews with open and closed questions, taking part the person responsible for the student with ID, and it was used quantitative and qualitative analysis of the data constructed. It was possible to



observe that the majority of family members does not expect from the institution the insertion of the person with ID in job market, but that she receives occupational and academic support. Many receive governmental benefits that prevent labor insertion and the family members did not show interest in letting go of the benefit. Many had expected that the institution could contribute to a more independent life for people with ID, but do not relate it to work. It is noted the need for a more specific work with the families, so that they can contribute in the labor inclusion process of people with ID.

**Key-words-** Intellectual disability. Insertion in the job market. Family.

## Introdução

O presente relato de pesquisa refere-se à investigação realizada pela equipe multiprofissional<sup>1</sup> de uma instituição especializada do Distrito Federal que oferece educação profissional a pessoas com deficiência intelectual (DI) e múltipla, tendo como foco as expectativas dos familiares em relação ao programa oferecido pela entidade e à inserção laboral de seus filhos.

A instituição participante realiza atendimentos exclusivamente a jovens e adultos com DI, a partir dos 14 anos de idade, com o objetivo de inserção no mercado de trabalho. A preparação profissional é realizada em oficinas de trabalho, onde são desenvolvidas habilidades práticas. Atividades complementares nas áreas acadêmicas, físicas e artísticas também fazem parte do programa, visando ao desenvolvimento de habilidades conceituais, sociais e práticas. Todo o trabalho é executado de forma integrada, conectada ao mundo do trabalho e acompanhado por uma equipe multidisciplinar, composta por profissionais das áreas de Psicologia, Pedagogia, Assistência Social, Nutrição e Medicina, no caso, Psiquiatria.

A Equipe multidisciplinar é responsável pela avaliação de entrada da Pessoa com DI na instituição. Nesse momento, as famílias são informadas sobre todo o trabalho realizado e sobre o objetivo final que é a inclusão laboral. A participação da família é entendida como fundamental para o processo de inclusão e os mesmos são chamados a participar ativamente dessa construção.

---

<sup>1</sup> A pesquisa foi idealizada pela psicóloga Tatiana M. V. Belone, membro da equipe multiprofissional que realizou esta investigação, da qual também participaram a psicóloga Lívia de Fátima Silveira, as assistentes sociais Danielle Aranha Farias e Sheila Pereira Oliveira e a autora deste artigo, na qual atuou como coordenadora e pesquisadora.



Porém, observou-se que um número considerável de famílias, durante o processo da preparação profissional de seus filhos pareciam não demonstrar interesse na inserção laboral dos mesmos. Profissionais da Equipe Multiprofissional, em suas intervenções, percebiam um discurso protetor e temeroso em relação ao mercado de trabalho.

Assim, surgiu a necessidade de se conhecer a expectativa geral dos familiares em relação ao Programa de Educação Profissional oferecido pela instituição em questão, bem como sobre a inserção laboral de seus filhos. Com esse objetivo foi realizada a presente pesquisa.

## Referencial Teórico

Segundo a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, no Art. 1, “Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2016).

Essa definição apresenta um grande avanço em relação ao conceito de deficiência. Verifica-se o mesmo foco na definição de deficiência intelectual apresentada pela Associação Americana de Deficiência Intelectual e do Desenvolvimento (AAIDD): “limitações significativas, tanto no funcionamento intelectual como no comportamento adaptativo expresso nas habilidades adaptativas conceituais, sociais e práticas” (CARVALHO, 2010). Ainda segundo essa Associação, tal deficiência origina-se antes dos 18 anos de idade.

Atualmente, não se olha apenas para a pessoa com deficiência em si, mas também para a interação dela com o seu meio social. Se o impedimento existente não é suficiente para prejudicar o seu funcionamento social, essa não pode ser mais diagnosticada como deficiente. O ambiente passa a ter um lugar primordial nesta definição. Dessa forma, ao se diminuir as barreiras físicas e sociais existentes, diminui-se também as dificuldades encontradas por essas pessoas que poderão apresentar outro nível de participação social. (CARVALHO, 2010)

O desenvolvimento de uma pessoa é prejudicado se ela não encontra no meio social as condições favoráveis para tanto. O ambiente possui os recursos necessários para a aprendizagem. A família constitui o primeiro universo de relações sociais da criança e ao se considerar o universo de



uma pessoa com deficiência, a família ocupa um lugar mais importante ainda, pois estas requerem atenção e cuidados específicos (SILVA; DESSEN, 2001).

Para Silva e Dessen (2001) o impacto sentido pela família com a chegada de uma pessoa com deficiência intelectual pode ser intenso, podendo causar uma desestruturação na estabilidade familiar. A forma como o grupo encontra para se equilibrar influencia diretamente no desenvolvimento da pessoa com DI. Fiamenghi Jr. e Messa (2007), demonstram que é comum as famílias assumirem um papel vitalício de cuidadoras das pessoas com deficiência, auxiliando-as em atividades da vida diária e contando com serviços formais de apoio, mesmo quando no processo de envelhecimento.

Assim, as famílias podem contribuir, ou não, para a inclusão social das pessoas com deficiência. Famílias que acreditam na possibilidade de construção de autonomia, independência, produtividade em relação aos seus filhos com DI irão buscar e incentivar sua participação em espaços inclusivos e poderão ter o trabalho como meta para o futuro. O contrário também acontece. A superproteção e a descrença em relação às capacidades da pessoa com DI prejudicam o desenvolvimento de suas potencialidades, o que interfere em suas relações e em seus comportamentos nos ambientes sociais, como escola, trabalho, etc. (NEVES-SILVA *et al.*, 2015).

Corroborando com a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2016), a atual Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência apresenta que “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” (BRASIL, 2015). Porém, ainda encontramos uma sociedade desinformada e preconceituosa em relação à inclusão laboral dessas pessoas. Esses comportamentos apresentam-se como barreiras sociais que dificultam a aquisição e permanência do deficiente no mundo do trabalho, segundo Neves-Silva *et al.* (2015).

As pessoas com deficiência que possuem uma renda familiar *per capita* inferior a um salário mínimo, têm direito a receber do governo o Benefício de Prestação Continuada de Assistência Social - BPC, um direito garantido por lei ([Constituição Federal de 1988](#) e regulamentado pela [Lei Orgânica de Assistência Social – LOAS, Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993](#)). Esse benefício, por muitos anos foi incompatível com o trabalho, pelo entendimento de que o beneficiado não possuía capacidade laborativa. Em 2011, a Lei nº 12.470 alterou a Lei Orgânica de Assistência



Social que versa, entre outros assuntos, sobre o BPC. A alteração garantiu que a pessoa que recebe o BPC, ao ser inserida no mercado de trabalho, pode suspender o recebimento e, caso perca o emprego, o mesmo volta a ser creditado (BRASIL, 2011).

Muitas legislações atuais contribuem para a inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. Os maiores problemas encontrados são barreiras atitudinais que ainda impedem a plena realização participativa e produtiva dessa pessoa na sociedade (FENAPAES, 2007).

Neves-Silva *et al.* (2015) percebem a família como possíveis barreiras para a efetiva inclusão das pessoas com DI no mercado de trabalho, elas apontam que

é importante ressaltar que as famílias demonstram receios com relação ao tratamento que as pessoas com deficiência receberão no ambiente de trabalho, considerado por elas hostil. Elas têm medo de expô-las ao preconceito, ao abuso sexual, abuso de poder e assédio moral, entre outras situações que podem ser comuns [...]. Portanto, pode-se assegurar que o envolvimento da família é importante no processo de inclusão. Quando a família não estimula o filho a buscar trabalho, a inclusão fica prejudicada. No entanto, quando ela participa e acredita, este processo é facilitado (p. 2553).

Dessa forma e, ainda segundo as autoras citadas, o envolvimento das famílias no processo de inclusão laboral é essencial. O acolhimento e segurança oferecidos pelas instituições especializadas apresentam-se como uma importante referência para as famílias. “Quando os governos, as empresas e as associações de apoio às pessoas com deficiência estabelecerem uma relação de proximidade e parceria, o processo de inclusão no trabalho será facilitado” (NEVES-SILVA *et al.*, 2015, p. 2556).

## Metodologia

Adotou-se a metodologia quantitativa para construção e análise dos dados da pesquisa, que teve como objetivo principal conhecer as expectativas das famílias em relação ao Programa de Educação Profissional oferecido pela instituição, bem como sobre a inserção laboral de seus filhos.

Todos os familiares da instituição foram convidados a participar do estudo, mediante um convite levado pelos alunos. Participaram da pesquisa 45 familiares que responderam afirmativamente ao convite enviado. Os dados foram construídos em uma entrevista individual realizada com os participantes, sendo as respostas registradas por escrito. A entrevista foi orientada

por um roteiro contendo cinco questões objetivas formuladas de acordo com os seguintes conteúdos:

- Satisfação com o trabalho realizado pela instituição.
- Conhecimento do programa frequentado pelo filho.
- Expectativas em relação aos objetivos institucionais que orientam o Programa de Educação Profissional.
- Ser o(a) aluno(a) beneficiado(a) pelo BPC.
- Caso recebesse o BPC, estaria a família disposta a abrir mão do benefício em favor do trabalho?

Os entrevistadores eram membros da equipe multidisciplinar da instituição e já conheciam os participantes do estudo. Os dados foram construídos no período de janeiro a julho de 2015, sendo quantificados e tratados mediante estatística básica para sua análise.

## Análise dos resultados

Para atender aos objetivos do trabalho, os dados foram organizados em gráficos exibidos a seguir. A primeira questão abordou a satisfação dos familiares em relação ao trabalho da instituição. Verificou-se que dos 45 entrevistados, apenas 1 declarou estar mais ou menos satisfeito. Os demais 44 declararam estar satisfeitos e nenhum participante relatou insatisfação, conforme ilustrado na Figura 1.

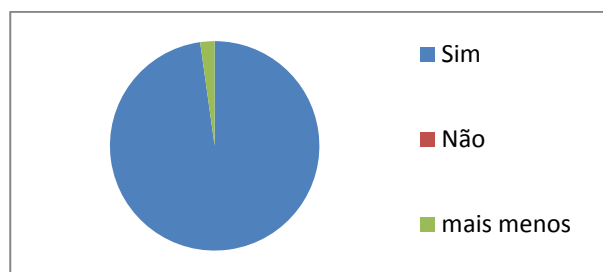


Figura 1. Satisfação com o trabalho da instituição.



A segunda questão referiu-se ao conhecimento dos familiares em relação às atividades que os filhos frequentavam na instituição. Das 45 famílias, 36 conheciam os atendimentos frequentados e 09 não, como verificado na Figura 2.

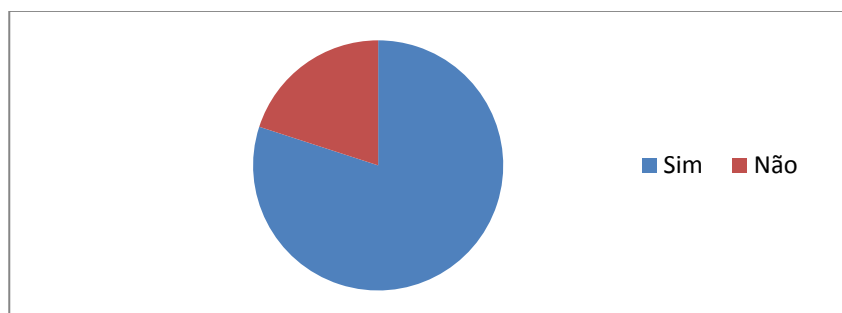


Figura 2. Conhecimento do programa frequentado pelo filho.

Na terceira questão buscou-se conhecer a expectativa dos familiares em consonância com os objetivos institucionais. Os objetivos estavam categorizados em profissionais, ocupacionais e acadêmicos e foram apresentados aos participantes da pesquisa, pedindo-lhes que marcassem aqueles que correspondiam também às suas expectativas. Alguns familiares marcaram mais de um objetivo, totalizando 54 objetivos assinalados, assim distribuídos e ilustrados na Figura 3:

- Onze (11) respostas apontaram para o objetivo de preparação profissional visando à obtenção de um emprego.
- Vinte (20) respostas foram direcionadas aos objetivos ocupacionais.
- Vinte e uma (21) respostas indicaram objetivos acadêmicos.

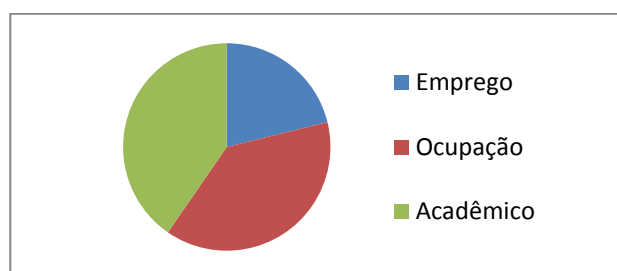


Figura 3. Expectativas quanto aos objetivos institucionais

Pode-se destacar sobre esses dados que, do total dos 45 familiares entrevistados, 34 não tinham a expectativa de que seus filhos fossem incluídos no mercado de trabalho.

A quarta e quinta questões referiam-se ao recebimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC). A quarta questão indicava quantos alunos recebiam o benefício. Dos 45 familiares, 24 responderam afirmativamente e 19 declararam o não recebimento do benefício. Dois familiares não responderam à questão.

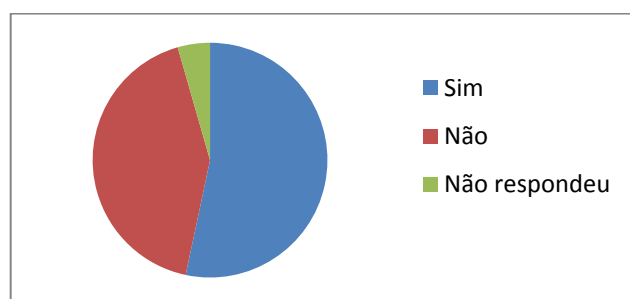


Figura 4. Beneficiados pelo BPC.

A quinta questão aludia ao seguinte questionamento: caso os familiares declarassem o recebimento do BPC, quantos abririam mão do benefício para que seu filho fosse trabalhar? Os resultados indicaram que, dos 24 familiares que informaram o recebimento do BPC, apenas 07 abririam mão do benefício em favor do trabalho. Outros 15 familiares responderam que não abririam mão do benefício e 1 não respondeu à questão. A Figura 5 ilustra os resultados.

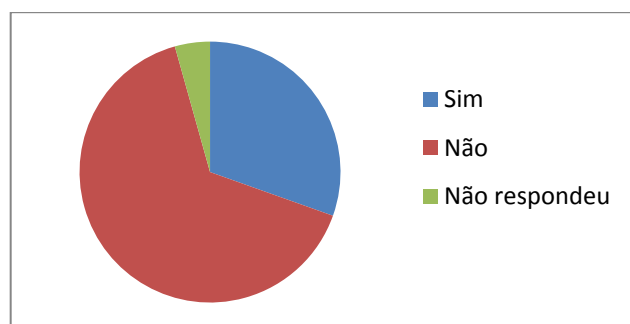


Figura 5. Famílias que dispensariam o BPC.





Os dados apresentados demonstraram que a maioria dos familiares não compartilham com a instituição o objetivo de que seus filhos sejam incluídos no mundo do trabalho. A maioria está satisfeita com a instituição e espera que a mesma desenvolva atividades ocupacionais e acadêmicas. As atividades laborais podem constar nos objetivos do programa oferecido, no entanto, sem objetivo de encaminhamento profissional, o que leva a depreender que os familiares estão mais interessados na permanência dos filhos no ambiente institucional do que em sua inclusão social pelo trabalho.

Reportando-nos aos resultados do estudo realizado por Neves-Silva *et al.* (2015), que são corroborados no presente estudo, fica evidente que as famílias podem representar barreiras para a inclusão laboral dos filhos. As razões das respostas não foram investigadas neste estudo, mas pode-se inferir que a intenção em protegê-los, muitas vezes, acabam contribuindo para que fiquem dependentes de seus cuidados e do amparo das instituições especializadas.

É interessante pontuar nas declarações dos familiares participantes desta pesquisa, seu interesse pelo desenvolvimento acadêmico sem a perspectiva de aplicação no trabalho. Os dados demonstram que, para as famílias, não existe uma relação entre as habilidades acadêmicas e a possibilidade de colocação profissional ou melhoria das condições profissionais. A aprendizagem de conteúdos escolares fica sendo um fim em si mesma. Esse fato desconsidera o interesse e o potencial laborativo dos alunos.

O BPC ainda é visto como uma garantia de amparo e sustento por parte das famílias entrevistadas. A questão que se levanta nesta análise é que as pessoas com DI com formação no Programa de Educação Profissional da instituição investigada apresentavam potencial para o mundo do trabalho e poderiam vir a fazer uso do salário para seu sustento. No entanto, o fato da maior parte das famílias não abrir mão do benefício, pode demonstrar descrédito no potencial produtivo dos filhos e postura de desvalorização do trabalho como possibilidade de autonomia e participação social no curso da vida.

## CONCLUSÃO

As famílias participantes do estudo demonstraram conhecer os objetivos institucionais ao matricularem seus filhos. Porém, os dados permitem inferir que, mesmo conhecendo e concordando



com o programa ofertado, sobressai-se o interesse de que os filhos disponham de um lugar de apoio onde possam permanecer. É um resultado preocupante, que se distancia dos objetivos institucionais voltados à inclusão social de seus formandos.

Evidencia-se a necessidade de realização de um trabalho institucional voltado às famílias. Professores, psicólogos, assistentes sociais e outros profissionais precisam planejar ações que permitam uma mudança de concepção das famílias em relação à deficiência e ao potencial de seus filhos. Nesse sentido, estudos revelam que muitos pais e mães entendem a situação de deficiência como relacionada à dependência e necessidade de cuidados permanentes, como afirmam Fiamenghi Jr. e Messa (2007). Entendem que o trabalho não é importante para os filhos. Ou que eles não são capazes de inserção no mundo do trabalho, como profissionais ativos e produtivos.

A situação sugere que as famílias sejam sensibilizadas e possam refletir sobre a importância de uma vida produtiva para a pessoa com DI e vivenciem as instituições como coautoras do processo. A situação requer que os familiares sejam chamados a participar dos momentos de construção dos planejamentos individualizados dos filhos e, não apenas, em momentos de reuniões. É mister que se crie espaço real de escuta, onde anseios, dúvidas e desejos dos familiares sejam levados em consideração e façam parte do trabalho da equipe.

A inclusão social não depende apenas de esforços das instituições, do governo e da própria pessoa com DI. A família é fundamental nesse desafio e precisa vir a tornar-se parceira dos profissionais.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei n. 12.470, de 31 de agosto de 2011.** Acrescenta o art. 21-A à Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência. Brasília: Presidência da República, 2011

\_\_\_\_\_. **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). Diário Oficial da União. Brasília: Presidência da República, 2015.

\_\_\_\_\_. BRASIL. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 28 abril 2016.



CARVALHO, N. S. **Concepção de deficiência intelectual segundo a Associação Americana de Deficiências Intelectual e do Desenvolvimento-AAIDD** - 2010. Material de apoio do Módulo Processos de ensino-aprendizagem - Parte II (...) do curso de Pós-graduação em Desenvolvimento Humano, Educação e Inclusão Escolar. – Brasília: EAD/IP/UnB, 2015. Disponível em: <http://www.ead.unb.br/moodle2013/course/view.php?id=682> . Acesso em: 3 out. 2015.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS APAES. **Educação profissional e trabalho para pessoas com deficiência intelectual e/ou múltipla; plano orientador para gestores e profissionais**. Brasília: Fenapaes, 2007.

FIAMENGHI JR, G. A.; MESSA, A. A. Pais, filhos e deficiência: estudos sobre as relações familiares. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 27, n. 2, p. 236-245, 2007.

SILVA, N. L. P.; DESSEN, M. A. Deficiência mental e família: implicações para o desenvolvimento da criança. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 17, n. 2, p. 133-141, 2001.

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