

ALTERNATIVAS DE TRABALHO (*)

Devido ao contínuo e assustador índice de desemprego que avassala grande parte do mundo atual, as equipes dos centros de reabilitação profissional terão dificuldades cada vez mais pesadas na colocação regular de pessoas com deficiência, porque terão que competir por um limitado número de vagas com outros grupos considerados "à margem da força de produção", como os jovens recém-egressos de escolas, as pessoas acima de 35 anos de idade, em nossos meios já consideradas como acima da idade de trabalho, populações deslocadas devido aos motivos mais variados, ex-detentos e outros.

Além disso, a possibilidade de uma pessoa com deficiência conseguir integrar-se profissionalmente (e, claro, no meio social) depende, em muitos casos, de providências usualmente adotadas para a colocação de qualquer outra pessoa que não tenha deficiência, uma vez que os requisitos para trabalhar podem ser comuns, podem estar preenchidos e a limitação apresentada ser inócua, face às eventuais dificuldades oferecidas pela função ou pelas atribuições dadas ao novo empregado.

As Dificuldades para Participar

No entanto, para alguns tipos de pessoas com deficiência e devido alguns tipos de limitações apresentados, a questão muda de figura, dependendo das circunstâncias, das condições particulares de cada caso, da comunidade local, da organização familiar, do tipo de residência, da localização física dessa residência, ou também da infra-estrutura existente em determinado momento. Concretamente, porém, é verdadeiro que uma coisa é integrar na vida de trabalho e social alguém bem preparado, que vive numa comunidade estável, bem organizada e moderna. Outra coisa é tentar a mesma providência, adotando os mesmos princípios, para o mesmo tipo de pessoa, numa vila pobre, em ambientes problemáticos, em famílias desorganizadas, em habitações infra-humanas, com transporte público precário.

Embora haja diferenças de caso para caso, algumas preocupações são comuns a todos: Até que ponto uma pessoa com deficiência é capaz de participar na comunidade e naquilo que a comunidade tem a oferecer? Em que intensidade ela interage com a família, com amigos e com outros componentes da sociedade ao seu redor, seja no ambiente de trabalho, seja no meio-ambiente local?

Muito embora as aspirações do ser humano, em situações de miséria e de precariedade de vida, possam parecer até absurdas e fora de propósito, elas representam um direito de cada pessoa, que poderá dar-lhe condições de lutar ou não pela sua obtenção. A dificuldade de muitas pessoas com deficiência física mais séria e que exija o uso de cadeiras de rodas, de próteses, de órteses e de muletas é que os nossos ambientes, de um modo geral, foram planejados sem levá-las em consideração.

No entanto, todas as sociedades sempre formulam seus grandes propósitos de garantir para TODOS o acesso a serviços de saúde, trabalho, salário, habitação, alimentação, educação, transporte, comunicações e lazer. Cada um tem a possibilidade de formar uma família estável, que garanta a educação, a segurança e o futuro dos filhos - pelo menos teoricamente. Muito embora vivamos num mundo em acelerado processo de desenvolvimento, no qual benefícios inusitados chegam a boa parte

da população, a realidade da vida da maioria das pessoas com deficiência é bem outra e muito inquietante, na medida em que elas percebem a distância que vai aumentando entre sua situação e o mundo moderno que vai chegando.

As Barreiras para Poder Trabalhar

Se considerarmos apenas o trabalho, valerá a pena lembrar que, para determinados tipos de pessoas que são vítimas de lesões mais sérias, as barreiras são muito fortes e elas podem ser detectadas até num levantamento de pequenas frases que poderiam ser aplicáveis a qualquer centro em qualquer parte do mundo atual, face às já discutidas tendências à universalização dos padrões de trabalho:

- *Não tenho tido oportunidades para trabalhar*
- *Não sei o que posso fazer, nem mesmo o que quero fazer*
- *Não tenho qualificações para trabalhar*
- *Não sei ler nem escrever direito*
- *Não tenho confiança em mim mesmo*
- *Os empregadores não me dão oportunidade*
- *Não tenho qualquer experiência de trabalho anterior*
- *Tenho dificuldade em tomar decisões*
- *Tenho dificuldade em me relacionar com os outros*
- *Sou tímido e tenho medo de situações novas*
- *As pessoas acham que eu não posso trabalhar*
- *Não consigo nem sair de casa*
- *Preciso de nova formação profissional*
- *Não consigo fazer o que fazia antes*
- *Não conheço as exigências das empresas*
- *Não consigo pegar nem um ônibus*

Mas, espantem-se os empresários - se isso for possível - as pessoas com deficiência podem ter o que oferecer. Seu potencial poderá ser estimado por frases como estas:

- *Quero muito trabalhar*
- *Quero ser auto-suficiente*
- *Quero saber que empregos existem*
- *Quero saber que trabalhos posso fazer*
- *Quero usar a experiência que eu tenho*
- *Quero aprender novos trabalhos*
- *Quero saber do que sou capaz*
- *Quero crescer na vida*
- *Preciso ter minhas coisas*
- *Não quero depender dos outros*

- *Sou responsável*
- *Sou honesto*
- *Sou sempre pontual*
- *Não falto nunca*
- *Sou paciente*
- *Sou compreensivo*
- *Tenho senso de humor*

Segundo todos afirmam consensualmente, as pessoas com deficiência precisam das mesmas oportunidades de educação e de treinamento que os demais cidadãos, para poderem ter sucesso na vida de trabalho. Mas, para alcançar esses serviços fundamentais de educação e treinamento, é necessário que haja acesso.

Que tipo de acesso? No sentido físico, com habitações, prédios, escolas, locais de trabalho, lojas, praças, ruas, mercados, trens, ônibus, apropriados para os casos de maior limitação, a fim de garantir a mobilidade, o direito muito simples de ir e vir com liberdade.

Mas há outro tipo de acesso necessário, que depende muito de atitudes pessoais, atitudes empresariais, que encorajem oportunidades iguais. No Brasil temos de um modo geral considerado muito óbvio existirem serviços separados, segregados para pessoas com problemas especiais. Os menos avisados raciocinam que essa é, de fato, a melhor e a mais econômica solução.

Com o avançar das modernas conceituações relativas a pessoas com deficiência e seus direitos, enormes somas de dinheiro têm sido gastas naquilo que poderia ter sido corretamente construído, se seus problemas reais tivessem sido levados em consideração desde o início. E, enquanto fundos financeiros permanecem insuficientes para essa causa, que tem sido considerada de prioridade relativa, a consequência tem sido o isolamento, a frustração e a diminuição da esperança em dias melhores, numa sociedade mais justa para todos, sem exceção.

No universo das pessoas com deficiência, na situação atual que vivemos, ao início deste século XXI que se apresenta com tanto potencial, mas repleta de barreiras físicas, ambientais e atitudinais, em todos os quadrantes do Brasil (e do mundo inteiro), temos a adicionar problemas criados pela baixa prioridade governamental existente, pelas dificuldades sem fim para entidades se organizarem e serem eficientes, pela falta de pessoal técnico qualificado e muitos problemas mais, conforme a realidade de cada região de nosso país.

As Alternativas de Trabalho

Embora possamos perceber que a integração das pessoas com deficiência menos severa, na vida de trabalho, está avançando a passos cada vez mais firmes, graças a esforços ingentes e contínuos de entidades que se preocupam com o problema, para casos de problemas mentais, para certos males neurológicos, para os mal definidos casos de pessoas com limitações moderadas e para todos aqueles que tenham forte dificuldade de movimentação, por exemplo, não teremos outra saída a não ser buscar fórmulas de solução alternativa para os diversos problemas que se relacionam à sua vida de trabalho.

Que fatores afetam concretamente o emprego competitivo e a integração sócio-econômica de muitas pessoas com deficiência, levando-as a buscar alternativas de solução para seu problema de trabalho remunerado?

As Barreiras aos Ambientes Diversos

Existem bloqueios, dificuldades burocráticas, critérios que criam verdadeiras barreiras para muitas pessoas com deficiências. Uma delas relaciona-se às conseqüências da falta de planejamento.

- a) Muitas das habitações e instalações físicas não são acessíveis ou são de difícil uso por pessoas com deficiência de mobilidade, o que leva a situações de isolamento da educação, da vida social, do trabalho e outras mais.
- b) O ambiente físico de trabalho competitivo é muitas vezes inutilizável por pessoas com dificuldade de locomoção, barrando-as de empregos e de ganhar sua remuneração.
- c) Há muitos empregadores que pensam numa entrada vistosa, acessível e ampla para a sua empresa, sem pensar na distribuição, na disposição dos móveis e demais instalações internamente.
- d) O transporte público é inacessível e inadequado para pessoas com dificuldade de locomoção, além de serem os veículos insuficientes, com demasiado número de pessoas viajando nas horas mais necessárias, com entrada de difícil transposição.
- e) Pessoas com deficiências limitadoras da mobilidade vivem por vezes impossibilitadas de superar o problema do custo de próteses, de órteses, de sapatos especiais, de cadeiras de rodas e outros aparelhos considerados importantes em sua vida.

Barreiras à Educação e ao Treinamento

Para alguém ter sucesso na vida competitiva de trabalho, é preciso que tenha qualificações e conhecimentos que são transmitidos por escolas, faculdades e esquemas de capacitação profissionalizante.

No entanto, a maioria das instituições de ensino, obrigatório ou opcional, apresenta acessos e ambientes muito difíceis de superar pelas pessoas com dificuldade física de movimentação. Alunos podem ser excluídos de determinadas classes por problemas de ordem física. Acresce a tudo isso o fato de que professores não têm sido, com freqüência, preparados para suprir as necessidades de estudantes com problemas físicos determinados, muito embora haja preparo para professores de pessoas com deficiência mental, auditiva, visual e problemas neuro-motores.

Barreiras à Busca de Solução de Trabalho

As pessoas adultas precisam de emprego remunerado para aplicar seus conhecimentos, qualificações e interesses e ganhar o dinheiro de que precisam para cobrir suas necessidades. Ressalvadas as barreiras de ordem física, os bloqueios mais comuns a empregos são, de fato, atitudinais.

Podemos encontrar pessoas que acham o seguinte:

- a) Uma pessoa com deficiência precisaria ficar em casa, deixando os empregos abertos para pessoas sem deficiência.
- b) As pessoas com deficiência são em geral consideradas menos produtivas do que as pessoas sem deficiência, e, portanto, de menor valor.
- c) Nas empresas usualmente observa-se apenas a deficiência e suas conseqüências limitadoras e não os conhecimentos e requisitos de trabalho da pessoa.
- d) É costumeiro o fato de empresários pensarem em pessoas com deficiência como indivíduos em cadeiras de rodas ou com deficiência mental, tirando a conclusão precipitada de que todos eles são menos inteligentes do que os demais.
- e) De um modo geral encontra-se o conceito de que pessoas com deficiência podem fazer apenas trabalhos simples, leves, limitados, repetitivos e sedentários.
- f) Confunde-se, nas empresas, deficiência com a incapacidade de ordem médica e problemas de saúde são idênticos.
- g) As pessoas com deficiência nem sempre apresentam o tipo de qualificação, de experiência ou de conhecimentos de que o empresário precisa.
- h) Os empregadores que são donos de fábricas pequenas consideram pessoas com deficiência física - mesmo que leve - pouco úteis para as freqüentes necessidades de rodízio de funções.
- i) É muito encontradiço nas empresas o conceito de que pessoas com deficiência tendem a ficar doentes, a tirar contínuas licenças médicas e, em conseqüência, a manterem-se fora do trabalho.

Esses preconceitos irão acabando na medida em que empresários e seus prepostos na seleção de recursos humanos compreenderem que os conhecimentos e as capacidades das pessoas com deficiência puderem estar de acordo com os requisitos de empregos, que os conhecimentos de cada pessoa variam muito, tanto quanto empregos, e que oportunidades variadas devem ser postas à disposição de pessoas com ou sem deficiência, sem nenhuma posição preconceituosa ou mesmo preestabelecida. Conforme empregadores tiverem contatos positivos com centros de reabilitação profissional, ou com oficinas especializadas, com o intuito de conseguir mão-de-obra adaptada às suas necessidades e tiverem respostas positivas, a situação tenderá fortemente a se alterar para melhor.

O Apoio da Sociedade

Nas tentativas de integrar pessoas com deficiência em situações de trabalho competitivo ou não, e de buscar alternativas para elas poderem ter uma atividade rentável, é necessário que se obtenha um apoio social progressivo e duradouro. Esse apoio da sociedade corresponde ao ponto nevrálgico da questão da integração de pessoas com deficiência. É um apoio que precisa ser buscado e trabalhado pelas lideranças, não só dos centros de atendimento a pessoas com deficiência, mas também, e de um modo todo especial, por aquelas das associações que congregam pessoas com deficiência e que lutam pela sua aceitação.

Ele deve acontecer a nível mais próximo da pessoa, formal ou informalmente, ou a nível mais amplo. O apoio comunitário pode ficar demonstrado pela mudança atitudinal na sociedade. Claro que

isso deve envolver a todos na comunidade e nos ambientes mais próximos, tais como membros da família, vizinhos, colegas no trabalho, professores, pessoal da área médica e outros. Mas é preciso que haja consciência plena de que a aceitação de pessoas com deficiência no meio comunitário depende da crença no ser humano, com o mesmo valor do que as que não têm deficiência. Deve haver a crença de que elas podem contribuir com a comunidade, mais do que depender dela.

Para a obtenção de resultados como esse, cabe uma tarefa ingente aos profissionais de reabilitação, no preparo das pessoas com deficiência para atingir níveis de aceitabilidade social, sem a qual não terão oportunidades de sucesso.

A Necessidade da Colocação Seletiva

Todos aqueles que trabalham em centros de reabilitação profissional, ou que têm suas atividades restritas à área de colocação no mercado aberto de trabalho, sabem perfeitamente bem que todos os textos que falam sobre "Colocação de Pessoas com Deficiência no Mundo do Trabalho" pecam fortemente, se não fizerem distinções que são mais do que pertinentes - são absolutamente indispensáveis.

De que distinções estamos falando? daquelas que relembrem ao leitor interessado, que o universo das pessoas com deficiência é tão variado e tão díspare, que é impossível encontrarmos soluções uniformes para todos, seja no aspecto educacional, seja no atendimento psicossocial, seja na busca de soluções para a vida de trabalho.

Conforme afirmamos anteriormente, de acordo com opinião até hoje dominante em nossos meios, a prova do sucesso de determinada pessoa que tenha passado pelo processo de reabilitação é sua colocação adequada em um trabalho competitivo e bem remunerado. Essa solução de emprego competitivo no mercado aberto de trabalho é ampliada por meio de algumas alternativas diferentes de trabalho, seja ele abrigado, domiciliar, institucional, ou de outra natureza, não importa, mas sempre de acordo com o potencial de cada pessoa e com a realidade onde ela vive.

Para que entendamos os esforços que precisam ser feitos para a criação dessas alternativas mais aplicáveis a determinada realidade de trabalho para pessoas com deficiência, torna-se muito importante que partes do caminho que tem sido por muitas delas trilhado em muitos pontos do mundo, na sua busca da inclusão social pela atividade produtiva, sejam retraçadas. Se nos detivermos um pouco na análise da grande luta para que essas pessoas sejam inseridas no mercado de trabalho competitivo, notaremos que, nesse panorama todo que se delineia cada vez com maior clareza, existe, na moderna realidade laboral brasileira, a falta quase que absoluta de programas ou de experiências que levem a outras formas de trabalho para pessoas que não se enquadram nos padrões estabelecidos de produtividade - a não ser o trabalho em oficinas de trabalho abrigado.

Para piorar o problema, não contamos nem mesmo com ambientes especialmente preparados de trabalho produtivo, nos quais o indivíduo que vive as conseqüências de uma desvantagem, seja ela cultural, física, ou de outra natureza, possa atuar dentro de seus limites, embora não aceitos no mundo do trabalho competitivo. Não se dispõe de leis que regulamentem essas opções ou alternativas de trabalho, e nem mesmo que protejam as instituições que pretendam organizá-las.

Que vantagens poderão oferecer novos recursos de reabilitação profissional, para indivíduos que têm dificuldades concretas para uma inserção competitiva no mercado aberto de trabalho? Através

de oficinas ou centros organizados com propriedade, os especialistas poderão verificar os casos de pessoas que não conseguem atingir os índices de produtividade, de independência e de competência pessoal. São esses os casos que poderão exemplificar a necessidade de criação de oficinas de trabalho abrigado bem definidas, que não usem inadequadamente as pessoas necessitadas de trabalho.

Em alguns programas de reabilitação profissional, a assim chamada colocação seletiva de pessoas, que têm baixa probabilidade de serem aceitas, tem sido, de um modo geral, alimentada por clientes originários de oficinas de trabalho abrigado. Ela envolve, em geral, clientela com deficiência mental, paralisia cerebral e outros males bastante limitadores.

No entanto, a criação de oficinas especiais e a indispensável dedicação de esforços para melhor definir as soluções de trabalho especial, de acordo com os objetivos, o potencial, a capacidade, os sonhos de cada um, passados para o viável, apresenta-se como um desafio muito forte. Cada tipo de limitação, cada realidade e cada situação devem ser levados em consideração.

Trabalho para Pessoas com Problemas Moderados

Procuremos, neste ponto, discorrer um pouco sobre as características das pessoas com dificuldades que não chegam a ser caracterizadas como graves, e sim como moderadas, mas que tornam sua integração um problema real. Trata-se de uma significativa porcentagem de pessoas com deficiência que está aparentemente apta para trabalhar, não apresenta dificuldades muito sérias e muitas vezes não chega nem a aparentar problemas de monta. Formam essas pessoas uma população heterogênea - é fácil de imaginar isso. Quase nada de especial identifica um indivíduo com o outro. De um modo geral essas pessoas são reconhecidas como deficientes mentais leves - que, em certos aspectos pode parecer verdadeiro, mas na maioria dos demais aspectos não é verdadeiro. Como boa parte da população atuante, têm nível intelectual um pouco abaixo da média, não conseguem ler nem escrever bem e são, em geral, muito fracas nas operações básicas de aritmética. Por vezes sem conta sentem dificuldades fortes na comunicação verbal. Na comunicação escrita são piores ainda.

Em atividades que requerem certo grau de sociabilização deixam muito a desejar, devido à sua fraca habilidade e à sua evidente imaturidade nos relacionamentos. Quando são forçadas a prestar atenção em atividades ou em orientações, perdem logo a concentração. Distraem-se com extrema facilidade e por isso mesmo têm lacunas imensas de informação pessoal, sentem na carne os problemas decorrentes de memória fraca e demonstram, de um modo geral, um alto grau de teimosia, ou seja, uma persistência exagerada e doentia em pontos por vezes irrelevantes.

Podem ser chamadas de deficientes mentais? Na verdade, elas atuam em níveis um pouco mais baixos do que o da população simples de uma cidade, mas bem mais elevados do que os níveis atingidos por deficientes mentais educáveis. E seus problemas começam a surgir exatamente nesse ponto: na maioria dos casos, por causa dessa quase imperceptível diferença entre um indivíduo com capacidade intelectual normal média e elas, são a elas atribuídos papéis, metas, expectativas mais elevados do que lhes é viável atingir. Boa parte dessa população vive em nosso meio e está integrada à correnteza principal da sociedade, mas com falhas sociais que podem eventualmente levar a problemas em seu dia-a-dia. Mais sérios ou não, problemas também podem ocorrer - e ocorrem - com elas na vida de trabalho. Quando surgem dificuldades no ambiente de trabalho, em geral a causa gira em torno de

sua teimosia exagerada e da insegurança com relação às suas atribuições, ao seu papel e às suas responsabilidades.

No entanto, de um modo geral as pessoas que têm essas dificuldades moderadas, mas marcantes, podem ser leais, dedicadas e confiáveis na sua vida de trabalho. Quando em programas nas oficinas de produção ou nos centros de reabilitação profissional, é fácil observar que chegam ao local de trabalho na hora certa. Mostram-se sempre com disposição para tornar o ambiente agradável e de esmerar naquilo que lhes é solicitado a fazer. Algumas dessas pessoas preferem e saem-se melhor em atividades de trabalho que sejam repetitivas, que parecem monótonas para os outros. Indivíduos inseguros que são, têm receio até de fazer perguntas para esclarecer suas dúvidas e de procurar esclarecimentos quanto a atividades que devem desenvolver.

Com limites imprecisos e muito mal definidos quanto às áreas em que são competentes, na medida em que suas famílias tentam uma aproximação menos sutil a ambientes competitivos, mesmo que usuais da comunidade, seu ajustamento acaba por se revelar problemático para si próprios e para suas famílias.

Por que? Porque normalmente esses indivíduos têm uma auto-estima bem rebaixada e apresentam dúvidas quanto à sua capacidade para corresponder às expectativas que os outros podem ter ou não ter a seu respeito. Essas pessoas em geral são bastante inseguras a respeito do significado de suas habilidades e, exatamente por causa disso, raramente reagem contra uma linha de supervisão daquilo que executam, podendo, no mais das vezes, receber sem dificuldades a crítica quanto ao seu desempenho. O reduzido volume de concentração com que podem contar, os ruídos externos e a atividade competitiva ampliam muito essa tendência e tiram sua atenção da atividade em desenvolvimento. É também difícil para elas julgar quanto à própria saúde. Em seu afã para desenvolver bem seu trabalho, tendem a comparecer ao serviço mesmo quando enfermas, pondo em risco sua saúde e a dos demais colegas de trabalho. É, de fato, uma relação um tanto assustadora de problemas, especialmente quando a confrontamos com o potencial de atuação dessas pessoas no trabalho.

Sabemos, porém, que apenas quando se define com clareza certo nível de compreensão das necessidades das pessoas é que os técnicos das equipes de reabilitação profissional terão condições de escolher as estratégias para tornar possível uma boa experiência de emprego para elas.

Como esses tipos de pessoas com necessidades especiais de caráter moderado, que demandam soluções de vida de trabalho alternativo muito bem pensadas, bem programadas e bem experimentadas, existem outros que requerem o mesmo esforço e o mesmo cuidado, para que a solução de trabalho alternativo se concretize com sucesso.

Níveis de Resposta aos Estímulos do Trabalho

A especialista norte-americana Caroline Vash publicou, no ano de 1977, uma interessante matéria com pormenores muito válidos a respeito de opções de trabalho para pessoas com deficiências, apresentando escala ascendente de I até VI quanto aos níveis de suas respostas. Nessa escala ela indica como nível I situações que retratam o não engajamento das pessoas em atividades de trabalho, ou a sua institucionalização; o nível VI, por sua vez, na outra ponta da escala, retrata o pleno emprego, sem proteções, sem adaptações, sem maiores dificuldades.

Ao estudar em maiores pormenores esse assunto e os ângulos da questão, notamos a verdade objetiva de Caroline Vash. Senão, vejamos:

Não há como questionar que qualquer entidade envolvida em atividades de trabalho reabilitacional sabe perfeitamente bem que existem variados níveis de resposta a elas, considerado o potencial das pessoas com deficiência física, sensorial e mental para a vida adulta, em sua acepção global e todos os demais fatores circundantes.

Os seguintes níveis de resposta - indicados pela autora - são reconhecíveis na prática por autoridades no campo do atendimento a pessoas jovens ou adultas, com os mais variados tipos de deficiência, face às exigências de um mundo que estabelece *padrões de aceitabilidade*, tanto pessoal, familiar e social, quanto de vida de trabalho:

Nível I - Dependência Total

São pessoas que apresentam limitações de ordem física, sensorial e/ou mental de tal severidade e comprometimento que nenhum tipo de atividade existente em nosso meio pode ser recomendável. Indica-se, para casos assim, a institucionalização ou a permanência custodial para todos os efeitos, até que melhores condições existam para seu envolvimento.

Nível II - Dependência Parcial (Atividades Ocupacionais)

Neste nível poderão estar inseridas pessoas com ausência da compreensão global das implicações de vida de trabalho ou do seu significado, devido à severidade de sua deficiência. São recomendáveis para casos dessa natureza, atividades do tipo ocupacional que não impliquem em rentabilidade, velocidade e mesmo qualidade, conforme o caso. Existem muitas tarefas, de um modo geral coordenadas por terapeutas ocupacionais e desenvolvidas por pessoas hábeis em artes manuais que podem ser mantidas em oficinas ou em ambientes separados, tanto no lar quanto em instituições. Esses ambientes são próprios de atividades ocupacionais, não têm nada a ver com oficinas de trabalho ligadas a um programa reabilitacional, mas sim com unidades de convivência.

Nível III - Dependência Relativa (Atividades em Locais Especiais)

Trata-se de pessoas que apresentam alguma compreensão das implicações da vida adulta e podem ter capacidade reduzida de produção. Em países mais avançados, normalmente elas são mantidas o dia todo em oficinas de atividades abrigadas. Recebem um pagamento, muitas vezes estabelecido pelo critério de produtividade, ou por atuação numa função separada. O grande problema de unidades que cobrem essa necessidade é não se transformarem em locais segregados.

Nível IV - Independência Parcial (Possibilidade de Trabalho Apoiado)

Podem fazer parte deste nível aquelas pessoas com deficiência que não têm capacidade competitiva, se consideradas isoladamente, mas que, sob supervisão constante, poderão atuar bem. O trabalho apoiado é uma das alternativas de trabalho e deverá ocorrer sempre que existir uma relação contratual entre a entidade e uma empresa parceira. Os candidatos a esse tipo de possibilidade de trabalho

deverão ter passado por um programa de reabilitação profissional mantido na organização e poderão estar ou não em atividade abrigada.

Nível V - Independência Relativa (Possibilidade de Trabalho Seletivo)

Neste nível estarão encaixadas aquelas pessoas que apresentam condições de competitividade, mas que requerem adaptações no ambiente de trabalho. Diversas são as alternativas para a inserção de pessoas com problemas físicos, sensoriais ou mentais na vida de trabalho, de um modo seletivo: trabalho em empresas, no lar, em instituições, em micro-unidades de produção e outras, como trabalhadores normais.

Nível VI - Independência Plena (Condições de Trabalho Competitivo)

Neste nível deverão encontrar-se pessoas que não demandam adaptações especiais ou proteções de natureza específica para poder desenvolver suas atividades de trabalho, embora possam ter tido necessidade de passar pelo processo de reabilitação profissional, que as poderá ter tornado empregáveis. Casos dessa natureza têm sido sistematicamente atendidos pelo Programa de Reabilitação Profissional e colocados no mercado de trabalho. Neste nível estão também aquelas pessoas que, apesar de apresentarem problemas de ordem física, sensorial ou mental, não têm dificuldade para serem encaminhadas diretamente a um emprego competitivo. Cuidados especiais, no entanto, devem ser sempre tomados para não ocorrer o nivelamento dessas pessoas pela limitação que apresentam, mas sim pela competência.

Indústrias Especiais (Afirmativas)

Existem várias experiências de indústrias especialmente planejadas para o emprego competitivo de pessoas com deficiência, misturando-as ou não com pessoas sem qualquer tipo de problema. São empreendimentos que têm objetivo de geração de renda, de lucro e de competitividade no mercado aberto. Autores que analisaram sua existência, tanto no Canadá como nos Estados Unidos, batizaram-nas de Indústrias Afirmativas (Affirmative Industries). Suas características principais são as seguintes:

- a) Operam exclusivamente como negócios, só empregam pessoas com capacidade competitiva e não prestam serviço nenhum na linha de reabilitação.
- b) Em vez de atividades repetitivas, desestimuladoras e por vezes improvisadas das oficinas de trabalho abrigado, aquelas desenvolvidas nesse tipo de indústria são desafiadoras, modernas e reais, de fabricação própria ou encaminhadas por outras empresas.
- c) Empregam pessoas com ou sem deficiência, procurando manter uma proporção de 50% cada, mas sempre com capacidade competitiva. Seu ambiente integrado de um modo geral leva à melhoria de hábitos, atitudes, comportamentos e postura de todos no trabalho, com conseqüente aumento de produtividade e maior cuidado com a qualidade de produção.
- d) Indústrias "afirmativas" são muito mais auto-suficientes do que oficinas de trabalho abrigado, face ao seu custo operacional de organização voltada para obtenção de renda, à qualidade da mão-de-obra empregada, à inexistência de atividades terapêuticas, aos planos de produção que procuram

desenvolver com abordagem completamente empresarial. Dentre os exemplos mais marcantes de indústrias dessa natureza, existe a CENTRE INDUSTRIES, localizada em Sidney - Austrália, que havia iniciado suas atividades como oficina de trabalho abrigado destinada a jovens com paralisia cerebral severa, em 1961. Atualmente emprega 700 pessoas, das quais pouco mais da metade é composta de pessoas sem qualquer tipo de deficiência. Trabalha com empresas industriais da área de telecomunicações da Austrália.

Existe um outro exemplo de indústria "afirmativa" que está sediada na cidade de Bensenville, Estado de Illinois - EUA. A iniciativa de sua organização coube a um grupo de paraplégicos de pós-guerra, sob a liderança forte de Dwight Guilfoil, seu presidente. Seu nome: PAMCO - Paraplegics Manufacturing Co., Inc. Tivemos oportunidade de visitá-la no ano de 1960, quando ainda se localizava em Newton, Illinois e ficamos admirados com a precisão conceitual da idéia da empresa e com as atividades contratadas. Tem a empresa atualmente contratos de produtos terceirizados por empresas, como a Motorola, Western Electric, Los Alamos Scientific Laboratories, American Telephone and Telegraph e outras. Com certa justiça alguns autores acham que a PAMCO é um "negócio feito por pessoas com deficiência para pessoas com deficiência".

No Japão, um Programa Oficial de "Fábricas-modelo" para pessoas com deficiência tem sido desenvolvido. No início da década de 80 havia 60 dessas pequenas indústrias manufatureiras, que recebiam empréstimos especiais do governo, com juros baixos, apenas para equipamento.

Um outro modelo muito interessante e extremamente famoso é o da "Japan Sun Industries", de Beppu, no Japão. Ela iniciou também como oficina de atividades abrigadas para 15 clientes, em 1965. Na década de 80 estava com aproximadamente 400 empregados, dos quais pelo menos 320 tinham alguma deficiência. Trabalham suas oficinas basicamente com produtos eletrônicos. Teve tanto sucesso que abriu um Centro de Recursos Humanos para estudar problemas de trabalho para pessoas com lesões severas. Abriu também serviços como restaurante, barbearia, agência bancária na comunidade de Beppu, todos eles empregando tanto pessoas com deficiência, quanto aquelas sem qualquer deficiência.

Apoios: Acomodações, Adaptações e Ambientes Especiais

Em qualquer alternativa de trabalho poderemos nos defrontar com a necessidade de acomodações ou adaptações no local de trabalho, e mesmo com ambientes separados e considerados como especiais.

O que são acomodações ou adaptações? Em termos simples e na mais singela de suas acepções, referem-se a "algo que o empresário provê para possibilitar ao empregado desenvolver bem sua função". Dentre os exemplos de acomodações ou adaptações podemos citar eliminação de degraus, colocação de barras nos sanitários, construção de pequenas rampas de acesso, estabelecimento de um horário adaptado de trabalho, algumas alterações arquitetônicas, adaptações em máquinas ou ferramentas e muitas outras. Por vezes, com pequenas dessas adaptações e sem grandes custos, pessoas com deficiência podem tornar-se plenamente competitivas.

Algumas empresas adotam critérios especiais para manter as pessoas com deficiência em lugares separados, sob o pretexto de mantê-las melhor protegidas, criando ambientes especiais.

Reabilitadores costumam batizar essa alternativa de trabalho como emprego semi-integrado. O ambiente geral de trabalho é integrado (trata-se em geral de uma fábrica ou escritório que existem para negócios), mas a unidade, o posto de trabalho é mantido em local completamente separado, o que leva evidentemente a diversas desvantagens quanto à pretendida integração das pessoas.

Emprego Competitivo Segregado

Apesar de manter uma certa similaridade com Oficinas de Trabalho Abrigado, as organizações sem fins lucrativos que se utilizam de atividades de trabalho segregado empregam apenas pessoas com deficiência, embora numa base competitiva.

Na Austrália existe as Indústrias Bedford, de Adelaide, que evoluiu de uma simples oficina de trabalho abrigado para um complexo industrial de 15 divisões diferentes. Produzem móveis, têm gráfica, processam tecidos, mantêm serviços computadorizados, como suas áreas mais marcantes, empregando mais ou menos 700 pessoas, a maioria das quais com deficiência. A empresa, além disso, tem uma fazenda, um hotel e uma fábrica de beneficiamento de alimentos. Todas essas Unidades empregam apenas pessoas com deficiência. Consciente de suas responsabilidades e conhecimentos a respeito das pessoas com deficiência e da necessidade de sua integração no mercado de trabalho, os diretores da Bedford organizaram serviços de avaliação e de treinamento. Já nos meados da década de 80 havia mais de 1.200 pessoas colocadas pela organização no mercado aberto de Adelaide. Seu conhecimento dos fatores que são decisórios na colocação das pessoas com deficiência levou também à organização de um Centro de Desenvolvimento Pessoal e diversos programas de vida independente.

Também na Austrália - e desta vez em Perth - existe a famosa PARA-QUAD Industries, que treina e emprega aproximadamente 400 paraplégicos, nos trabalhos de alta qualidade de suas oficinas de fabricação de móveis para escritórios e contratos esporádicos com indústrias locais.

Na Polônia, o exemplo mais conhecido que existe de empreendimento que trabalha quase que exclusivamente com pessoas com deficiência é a Cooperativa Sindical de Inválidos da Polônia - um modelo realmente sofisticado de emprego segregado. Com uma história notável que vem dos tempos de pós-guerra, a Cooperativa tem aproximadamente 430 empresas que empregam mais de 280.000 pessoas filiadas à Cooperativa. A lei polonesa exige que 70% dos trabalhadores tenham deficiência (sic). O interessante é que em quase todas as empresas são oferecidos serviços de reabilitação, incluindo médico, assistente social, fisioterapeuta e recreacionista.

Na Inglaterra existe a famosa Remploy, Limited. Ela oferece um exemplo de organização quase que totalmente financiada pelo governo, para garantir emprego de natureza segregada para trabalhadores com deficiência. Ela também surgiu logo após a Segunda Guerra Mundial, com os objetivos que tem hoje. Mantém 94 unidades de produção (verdadeiras fábricas) que trabalham com uma enorme variedade de produtos terceirizados por empresas locais, tais como móveis, produtos eletrônicos, artefatos de couro, tecidos e outros, além de serviços. Em visita à sua fábrica de Acton (Londres), em setembro de 1999, tivemos oportunidade de notar que a maioria de seus empregados não apresentava condições de competitividade. A Remploy emprega mais ou menos 12.000 pessoas, das quais 9.000 têm deficiência.

Outras nações europeias apresentam organizações destinadas especialmente à colocação de pessoas com deficiência, enfatizando fortemente a industrialização e não tanto os serviços de reabilitação.

Oficinas de Atividades Abrigadas

A atividade assim chamada *abrigada* (ou protegida), destinada a pessoas com poucas possibilidades de desenvolver trabalho competitivo, está ligada à maioria dos centros ou das oficinas de reabilitação profissional, porque retrata uma das variadas conseqüências do fato de que um volume significativo das pessoas que se inscrevem em centros de reabilitação profissional não tem capacidade para atuar no mercado aberto de trabalho.

Conceitos e Idéias

Trata-se de um tipo de trabalho que se destina a garantir atividades que são desenvolvidas em condições especiais. Nessas atividades podem estar inseridas aquelas pessoas que já passaram por programas de reabilitação profissional e mesmo por atividades de oficinas de reabilitação, demonstrando, na prática, que não chegam a atingir os padrões normais de competitividade, em termos de produtividade e de qualidade de produção, de cumprimento de carga horária plena, de vitalidade no horário de trabalho, de coerência de atitudes, de confiabilidade e de aceitabilidade de comportamentos pessoais e sociais.

Em vez de aceitar a idéia de desligar do Programa um cliente que tem problema de colocação por não ter capacidade competitiva, há entidades que tomam a decisão de complementar os serviços de reabilitação profissional, com a criação de *Atividades Abrigadas*, além de outras alternativas de atuação profissional.

Parâmetros da Oficina de Atividades Abrigadas

Uma Oficina de Atividades Abrigadas representa um dos diversos tipos de oficinas de reabilitação profissional. Seu universo é muito variado, embora no Brasil não existam referenciais completos sobre elas. Apesar dos dispositivos já mencionados do Decreto 3298, de dezembro de 1999, no Brasil não temos nenhuma lei específica que as defina com clareza ou garanta, nem temos estudos científicos a seu respeito. Além disso, não contamos com profissionais especializados para sua organização e desenvolvimento. Não temos critérios definidos de elegibilidade para sua clientela. Os poucos trabalhos escritos a respeito de atividades abrigadas são simples adaptações de literatura norte-americana ou européia.

O desconhecimento é tão vasto que é quase que universal o batismo de tais unidades como "oficinas abrigadas" ou protegidas, quando na verdade as atividades desenvolvidas é que são de natureza abrigada, em termos de produtividade, por exemplo.

Na implantação da Oficina de Atividades Abrigadas, os seguintes aspectos devem ser ressaltados:

- a) Devem ser aceitas não apenas as pessoas com deficiência sem capacidade competitiva, mas também aquelas que apresentam problemas sociais bloqueadores de sua integração.
- b) A Oficina de Atividades Abrigadas não pode ser transformada em *gueto* institucional para determinados tipos de deficiência, mas deve receber clientela variada que tem algumas condições de integração no mercado de trabalho.
- c) Ela deve retratar o ambiente realista das empresas, evitando atividades ocupacionais ou cursos de natureza profissionalizante ou similar.
- d) Manterá um sistema de atendimento que almeje o crescimento da clientela.
- e) Deve retribuir financeiramente seus clientes pelos trabalhos executados.
- f) A Oficina deve garantir tanto trabalho industrial quanto comercial terceirizado pelas empresas, enfatizando mas não se limitando a atividades em linhas de montagem.
- g) Não deve estabelecer tempo de permanência de sua clientela, nem considerar o cliente como definitivo em seus quadros de atendimento.
- h) Na realidade de qualquer Programa de Reabilitação Profissional, boa parte da clientela mantida em Atividades Abrigadas deverá sempre ser considerada como candidata natural a projetos de Trabalho Apoiado, de tal forma que sempre que surgir contrato para prestação de serviços, nos moldes do trabalho apoiado, os candidatos devem ser selecionados desta população em atividade abrigada.

As Atividades Abrigadas na Prática Institucional

Devido ao fato de que as *Atividades Abrigadas* destinam-se a pessoas que não apresentam condições para trabalho competitivo, é recomendável que elas sejam desenvolvidas em permanente contato com o Programa de Reabilitação Profissional.

Aqueles clientes sem problemas de ordem comportamental, mas com capacidade reduzida de competitividade, deverão ser mantidos no ambiente geral das Oficinas, junto com os demais clientes do Programa.

Procedimentos para Atividades Abrigadas

Todos os clientes considerados por uma equipe de reabilitação profissional para *Atividades Abrigadas* devem passar pelo processo, ou seja:

- a) Devem primeiramente ter sido atendidos em uma ou mais etapas do Programa e que podem incluir:
 - Avaliação Global, pelo período máximo de 4 (quatro) semanas.
 - Ajustamento à Vida de Trabalho, pelo período aproximado de 4 (quatro) meses, com:
 - orientação profissional;
 - análise contínua de seu desempenho no trabalho.
 - Desenvolvimento Pessoal e Social, dentro do mesmo período de tempo, com:
 - orientações específicas de serviço social, de acordo com cada caso;
 - participação nas atividades de desenvolvimento pessoal e social.
- b) Ao final do Programa de Reabilitação Profissional, seguindo orientação adotada para casos que não têm capacidade produtiva e de acordo com resultados de contatos com o cliente e sua família, ele poderá permanecer em *Atividades Abrigadas*, enquanto não surgir algum tipo de Trabalho Apoiado

ou outra Alternativa de Trabalho, sem prazo de duração para essas atividades, das quais sempre poderá voltar para Atividades Abrigadas.

- c) Sua programação incluirá dinâmicas de grupo sobre Desenvolvimento Pessoal e Social, além de atendimento eventual dos profissionais de Serviço Social ou de Orientação Profissional.
- d) Em termos de retribuição financeira, como resposta à sua participação no sistema das Oficinas, o cliente receberá o valor correspondente à média de seus três últimos “prêmios”. Logo em seguida, poderá ser colocado em função na qual receberá por produtividade.
- e) As atividades na oficina incluirão, mas não se limitarão a:
 - montagem, desmontagem ou transformação de produtos industriais;
 - separação de peças em linha industrial ou não;
 - embalagem de peças ou produtos;
 - etiquetagem, envelopamento de revistas, prospectos, mala direta, etc.
 - pré-preparo de fios elétricos;
 - montagem de componentes eletro-eletrônicos para computadores;
 - atividades auxiliares na linha de agricultura urbana.
- f) Desenvolvimento Pessoal e Social

Em consonância com sua filosofia de trabalho, as dinâmicas de grupo deverão ser mantidas com frequência quinzenal, abordando temas relacionados a disciplina, normas internas, comportamentos e outros. Deve existir uma permanente supervisão dos monitores, instrutores e da própria equipe do Programa como um todo.

A Clientela em Potencial

Permanecem nos dias atuais sem solução de trabalho os casos de jovens com deficiência física ou mental que apresentam, crônica e repetidamente, inadequações pessoais, atitudes problemáticas, comportamentos infantilizados ou impróprios para um adulto, que não são nem aceitáveis nem compatíveis com situações de trabalho competitivo.

São basicamente aquelas pessoas que, pelo fato de agirem de acordo com o seu próprio nível intelectual ou características da síndrome que os afeta, quase sem censura, e pelo fato de não absorverem de forma coerente e contínua orientações no sentido da adequidade pessoal, distorcem o ambiente realista de trabalho, que é fator indispensável para a reabilitação profissional.

Com a organização de uma Oficina de Atividades Abrigadas, qualquer entidade interessada poderá dar cobertura aos casos que, mesmo que atendidos no processo de reabilitação profissional, apresentam condições pessoais, sociais e de trabalho abaixo das requeridas pelo mercado de trabalho.

Casos de Lesões mais Comprometedoras

Casos de lesão medular permanente, de lesão neurológica que afeta partes do corpo, de paralisia cerebral, de hemiplegia, de deficiência mental em um nível de educável ou de treinável são típicos de pessoas que, na maioria dos ambientes existentes encontrados no Brasil, não conseguirão encaixar-se no mercado aberto de trabalho - a não ser em situações excepcionais.

Muito embora estudos possam ser feitos, não existe uma solução única para cada tipo, da mesma forma que não existem funções destinadas a pessoas com deficiência. Acresce comentar que o trabalho da reabilitação profissional pode parecer eventualmente simples, mas se olharmos com cuidado a multiplicidade de situações vividas por pessoas que, como seres humanos que são, têm direito de lutar por uma vida completa, na qual podem dedicar-se a um trabalho rentável e que a preencha, ele se torna extremamente complexo. Dentro dos aspectos aqui discutidos de alternativas de trabalho para pessoas com deficiência, não podemos deixar de considerar os casos mais complexos.

Por razões dificilmente determinadas, desde tempos imemoriais, a humanidade supõe que as pessoas com deficiência têm menos capacidade e muito mais limitações do que é realmente verdadeiro. Essa distorção da realidade tem persistido por milênios, até os dias de hoje, e persistirá por muito tempo mais, podemos ter certeza. Diante disso, não podemos deixar de nos maravilhar com realizações por vezes incríveis de algumas pessoas com limitações sérias. A História da Humanidade mostra-nos figuras de notoriedade, tais como Moisés, John Milton, Ludwig van Beethoven, Helen Keller e muitas outras que superaram as dificuldades impostas por suas deficiências e brilharam intensamente como indivíduos altamente competentes em suas vidas. Sabemos, porém, que todos eles, praticamente sem exceção, atuaram em trabalhos ou dedicaram seus dias a atividades diferentes do usual, naquilo que estamos analisando como "alternativas de trabalho".

Nos dias de hoje convive com a humanidade, quase que desatenta, o famoso físico nuclear (Prêmio Nobel de Física), Stephen Hawking. Vítima de um seríssimo mal neuro-motor, apresenta limitações das mais graves, conforme tem sido amplamente divulgado. No entanto, escreveu há poucos anos o livro "Uma Breve História do Tempo: Da Grande Explosão aos Buracos Negros". Considerado no mundo todo como um profissional do mais elevado calibre, Hawking indica-nos na obra, que o seu sucesso como físico tem características muito próprias. Ele é o resultado de um contínuo esforço coordenado, envolvendo obrigatoriamente pessoas e organizações as mais variadas, que se aliaram para tornar viáveis não só as suas pesquisas, mas também a sua própria vida. Segundo seu modo de ver, pessoalmente teve a falta de sorte de ter pego uma doença neuro-motora grave, mas em quase todos os demais aspectos de sua vida, teve muita sorte:

"Tive sorte de ter escolhido a física teórica, porque ela está toda na mente. Assim, a minha deficiência não tem sido uma séria desvantagem... Tive que fazer uma traqueostomia, que eliminou minha capacidade de falar e tornou quase que impossível minha comunicação... Todavia, Brian não só me ajudou a rever este livro, como também conseguiu que eu usasse um programa de comunicação chamado Living Centre, que me foi doado... Com ele posso escrever livros e artigos, e falar com as pessoas com o sintetizador de voz... O sintetizador e um pequeno computador pessoal foram instalados em minha cadeira de rodas por David Mason. É esse sistema que faz toda a diferença... Na verdade, posso agora comunicar-me melhor do que antes de ter perdido minha voz... Sou agradecido a meus assistentes e minha equipe de enfermeiros. Nada disso teria sido possível sem o apoio para minha pesquisa e para as despesas médicas, que tem sido suprido pelo Gonville College e pelo Caius College, pelo Conselho de Pesquisa em Ciência e Engenharia e pelas Fundações Leverhulme, McArthur, Nuttfield e Ralph Smith"...

Outras Alternativas de Trabalho

Há diversas outras alternativas de trabalho para qualquer pessoa que assim o deseje, e uma das mais viáveis é o trabalho industrial desenvolvido no próprio lar, quando a situação familiar, social e de produção o permitir. Através de um trabalho domiciliar bem apoiado e bem planejado, vigorosas melhorias no orçamento familiar poderão ocorrer, sem que se arranhe os princípios básicos da busca de integração social das pessoas com deficiência.

Uma listagem de possibilidades para as múltiplas alternativas de atividades rentáveis é uma tarefa impossível, mas, facilmente poderemos lembrar trabalhos industriais terceirizados, vendas por telefone (Telemarketing, por exemplo), teletrabalho, para citar apenas três eventualidades das mais marcantes e atuais, próprias de realidades mais evoluídas e com forte potencial industrial, comercial e de serviços.

Trabalho Apoiado

Existe uma outra alternativa de muito significado e que foi incentivada de um modo muito especial pelo sistema norte-americano de reabilitação profissional, para resolver os problemas de trabalho de pessoas com limitações mais sérias: o "trabalho apoiado".

Nesse tipo de alternativa de trabalho, a oficina de produção ou o centro de reabilitação profissional, ou outra organização interessada, assinará contrato direto com empresas interessadas para a prestação de determinado serviço, como, por exemplo: controle e gestão de almoxarifado; recebimento, controle, separação e distribuição de correspondência em grandes edifícios; manutenção de gramados e jardins de empresas; limpeza contínua de instalações comerciais e outros tipos de serviço. Caberá à entidade de reabilitação profissional o fornecimento de mão-de-obra e por vezes até do próprio equipamento.

Nesse tipo de projeto, dentro da realidade norte-americana pelo menos, para operacionalizar a prestação do serviço contratado, as entidades contratadas destacam pessoas com deficiência severa (normalmente pessoas não empregáveis). colocando-as na situação de trabalho, dentro da empresa, mas sob supervisão próxima de funcionário da própria entidade contratada.

Experiências as mais promissoras estão sendo desenvolvidas em alguns países, que demonstram ser este sistema viável, uma vez que nem sempre os trabalhos que as pessoas com deficiência podem desenvolver são de natureza permanente, e as empresas não desejam assinar contratos individuais para desenvolvê-los. Preferem contratar serviços de alguma empresa que dispõe de mão-de-obra e de sua supervisão indispensável.

Essa versão inovadora de aproveitamento de mão-de-obra das pessoas com deficiência, até hoje consideradas não empregáveis devido aos tipos de limitações constatadas, tem sido descaracterizada por algumas traduções de natureza precária ou, pior do que isso, por má interpretação por parte de profissionais "visitantes" desavisados ou até mal preparados. Graças a essas falhas, "emprego apoiado" tem sido espalhado pelo mundo todo com a adoção de metodologias as mais diferentes e objetivos os mais distanciados uns dos outros.

Na verdade, em alguns casos de documentos traduzidos, em versão na língua espanhola principalmente, temos verificado uma confusão flagrante, levando à utilização das palavras "trabalho apoiado" num sentido diverso do original, o que é lamentável. Confundem alguns de nossos

especialistas mais afoitos uma das várias estratégias de colocação com o próprio conjunto de medidas que é a reabilitação profissional.

No sentido de esclarecer um pouco mais o assunto, transcrevemos o artigo de nossa autoria, até hoje não publicado e que foi escrito em 1996, a respeito desse tema.

"EMPREGO APOIADO - Alternativa de Trabalho"

Quando falamos sobre pessoas jovens ou adultas com alguma deficiência física, sensorial e mental, estamos nos referindo a componentes de um grupo heterogêneo e de difícil delimitação, face às suas características as mais variadas, às suas óbvias ou latentes limitações, e - é preciso enfatizar - ao seu potencial para a vida de um modo geral e para a vida de trabalho, de um modo mais especial.

Embora muitos ignorem, é notório que estamos nos referindo à existência de uma variadíssima gama de interesses e capacidades que, devido a um preconceituoso nivelamento por baixo, está sendo deixada de lado pelo nosso mundo empresarial. Não só a existência evidente, mas também o reconhecimento objetivo dessa potencialidade toda são muito importantes na própria existência e na atuação específica das entidades que procuram dar adequada assistência a pessoas com deficiência.

Na medida em que elas dominem essa análise crítica de realidade, os programas de reabilitação profissional não poderão deixar de vislumbrar os caminhos direcionados para a busca contínua de diversas alternativas de trabalho. É por meio da existência dessas mesmas alternativas - objetivas e realistas - que as pessoas com deficiência poderão atingir uma atuação profissional condizente com seus direitos e que, sem desconhecer suas limitações eventuais, deverá levar em conta o seu potencial.

*Com o objetivo de dar cobertura às amplas e variadas possibilidades de trabalho para pessoas com deficiência, uma alternativa nova no Brasil está muito aos poucos sendo desenvolvida, ou seja, o **trabalho apoiado**.*

O que é trabalho apoiado?

Trabalho apoiado é uma alternativa de atuação profissional destinada a pessoas com deficiência, cujo potencial para atividades competitivas existe, mas só poderá ser maximizado por meio de uma supervisão direta e contínua. O trabalho apoiado centra seus esforços na colocação de pessoas com deficiência sem um potencial bem definido para atividades competitivas.

Para que uma colocação "apoiada" tenha sucesso, o indivíduo deve ser colocado numa função condizente com sua capacidade de trabalho, mas sempre com supervisão contínua e própria, para garantir sua melhor atuação profissional. Os treinamentos, quando requeridos, precisam ser feitos no próprio local de trabalho, após programa de reabilitação profissional, durante o qual deverá ter sido trabalhado com sucesso todo o acervo de posturas no trabalho e na vida pessoal.

Características do Trabalho Apoiado

São características do Trabalho Apoiado:

- Trabalho real e competitivo

Trata-se de trabalho de natureza competitiva, mas destinado a pessoas com deficiência, para as quais o emprego competitivo em circunstâncias normais não é viável.

- Destinado a pessoas sem capacidade competitiva

Devem ser encaminhadas para esse tipo de atuação profissional apenas e tão somente aquelas pessoas que, para bem desenvolver seu trabalho, necessitam de contínuo apoio e supervisão.

- Trabalho remunerado

O emprego apoiado supõe remuneração - caso contrário não estaria caracterizado como emprego. Devido às características individuais relacionadas à atuação no ambiente de trabalho, o contrato deverá estar vinculado ao fator produtividade, ou à qualidade na prestação de serviços contratados.

- Integrado ao meio

O emprego apoiado não é nem pode correr o risco de se transformar em emprego segregado. Deve ocorrer num ambiente onde as pessoas possam interagir e ter ao seu alcance oportunidades para contatos físicos e sociais com trabalhadores sem deficiência. Mesmo colocações em grupo deverão prever condições para essa integração na vida de trabalho.

- Atividade com supervisão contínua

A característica principal que diferencia este tipo de colocação das demais alternativas de trabalho é o tipo de supervisão que ela provê obrigatoriamente. Embora intensidade, tônica e duração dessa supervisão sejam determinadas de acordo com cada cliente, cada empresa e cada ambiente, a característica marcante do trabalho apoiado sempre será a supervisão próxima, que não pode deixar de existir.

Documentação Técnica sobre EMPREGO APOIADO

Material Básico sobre Emprego Apoiado - President's Committee on Employment of the Handicapped (3 páginas)

Emprego Apoiado - Programa de Reabilitação baseado na Comunidade - Jewish Vocational Service - Chicago, 1988 (29 páginas)

Overview of Supported Employment - Material para Treinamentos (25 páginas)

Forum Regional sobre Emprego Apoiado, por Madeleine Will, Vice-Secretária da Educação dos EUA - Washington DC, 1988 (13 páginas)

Emprego Apoiado - Depoimento de Madeleine Will na Câmara de Deputados Norte-Americana - Washington DC, 1987 (7 páginas)

Emprego Apoiado - Programas de Zeladoria - Serviços Baseados na Comunidade - Jewish Vocational Service - Chicago, 1990

Treinamento para Serviços de Zeladoria - Jewish Vocational Service - Chicago, 1992

Emprego Apoiado - Contrato entre JVS e Ministério da Aeronáutica (EUA) - Aeroporto Internacional O'Hare para Limpeza de Setor Militar - Chicago, 1993 (50 páginas)

Supported Employment Programs - Maryland - Personnel Issues + Training Needs, por Debra Neubert, in Journal of Rehabilitation - Março 1992 (6 páginas)

Supported Employment Staff Training Model, por Barbara Le Roy, in Journal of Rehabilitation - Junho 1991 (4 páginas)

Factors Contributing to the Attrition of Supported Employment Job Coaches, por Stephen C. Moore, in *Journal of Rehabilitation* - Junho 1991 (4 páginas)"

Micro-Unidade de Produção como Alternativa de Trabalho

O GLARP-IIPD, considerada a importância que assume no mundo moderno a existência de esquemas de produção diferentes daqueles oferecidos pelas tradicionais empresas médias ou grandes existentes desde sempre em todos os continentes, tem provocado a discussão da alternativa representada pela micro-empresa para solução de trabalho para pessoas com deficiência. Micro-unidades de produção podem existir e subsistir com sucesso em qualquer parte do mundo, dependendo muito do esforço pessoal, da capacidade criativa dos indivíduos envolvidos, do envolvimento familiar, do poder econômico da pessoa que lidera o empreendimento, do momento em que o empreendimento é organizado, de sua localização física e, em grande escala, das circunstâncias locais.

Para que micro-unidades tenham um papel significativo na vida das pessoas com deficiência, é preciso que mantenham sempre ambientes realistas de trabalho e treinamento para orientação de sua clientela quanto às implicações da vida de trabalho e qualidade de produção, poderá facilmente adaptar-se para prover orientações quanto à documentação fiscal, escrituração básica e fatores importantes no estabelecimento e desenvolvimento das micro-unidades de produção pretendidas. Além disso, estabelece uma aproximação mais objetiva ao mundo empresarial, com o qual muito se relaciona.

Será esse centro de produção que deverá funcionar como verdadeira célula-mater das micro-unidades de produção pretendidas, a elas provendo orientação, apoio financeiro e assistência técnico-administrativa, e para elas selecionando e preparando a clientela mais apta e capacitada.

A fim de que a organização promotora possa desenvolver o projeto de implantação de micro-empresas para pessoas com deficiência com sucesso, é muito importante que considere a necessidade de dar atenção aos seguintes aspectos, sem que necessariamente os considere como etapas:

Justificativas para Programa de Micro-Empresas

Como uma das medidas iniciais para implantação do programa para organização de micro-unidades de produção para pessoas com deficiência, a entidade promotora precisará rever com cautela o que tem sido discutido e feito sobre o assunto "trabalho", verificando os resultados concretos na vida das pessoas com deficiência ou problemas sociais graves. Será necessário depois analisar se os resultados obtidos alinham-se com as idéias fundamentais defendidas pela organização, de acordo com a realidade local, naquilo que se relaciona com o pretendido programa de micro-empresas para pessoas com deficiências, considerando:

- tipo de clientela para o projeto;
- gênese do interesse ou desinteresse devido a outros objetivos da entidade e de sua clientela;
- dificuldades de ordem prática para implantar esse projeto de trabalho;
- inexistência de pessoal qualificado para sua assistência técnica;
- dificuldades financeiras para sua implantação.

Os resultados certamente poderão indicar os caminhos a seguir, para conscientizar os representantes das autoridades quanto ao significado das micro-unidades de produção, de um lado, e, de outro, para orientar as pessoas com deficiência quanto à viabilidade das mesmas na realidade local.

Micro-Empresas e Capacitação de Pessoal Técnico

Se, como resultado da verificação, a entidade promotora decidir continuar com seus esforços quanto a micro-empresas, deverá ser organizado, em estreita colaboração com organizações outras envolvidas no projeto, um sistema de capacitação de recursos humanos para compor a equipe de orientação das pessoas com deficiência, interessadas em montar essas micro-empresas a nível local, conforme as circunstâncias indicarem.

O sistema de capacitação, sempre em estreita colaboração com recursos oficiais e particulares da comunidade, deverá prever:

- formação para supervisores do Programa a ser estabelecido, sob a liderança do Centro de Produção;
- procedimentos para o aprimoramento desses supervisores;
 - preparo e distribuição de bibliografia pertinente;
 - divulgação de experiências relevantes;

e todos os demais recursos que levem ao repasse e ao domínio da tecnologia relativa ao tema.

Micro-Empresas: Unidades de Demonstração

Será muito importante que o Centro de Produção da entidade interessada em soluções de trabalho para pessoas com deficiência organize e supervisione uma verdadeira Unidade-Piloto, destinada à orientação prática das pessoas com deficiência interessadas em micro-empresas de produção. Essa organização e sistema de supervisão precisará manter um esquema de assistência técnica ao projeto, que deverá relacionar-se com organizações específicas de apoio às micro-empresas.

Se as circunstâncias assim o exigirem, outras micro-unidades de produção deverão ser gradativamente organizadas para assumir o papel de oficinas de demonstração, com o objetivo de a entidade promotora poder contar com elas dentro do sistema de capacitação, caso o projeto tenha sucesso e seja financiado para expansão. Essas unidades precisarão receber apoio técnico mais intensivo, podendo também beneficiar-se de outros tipos de suporte a serem definidos.

O Risco que Não Pode ser Corrido

O papel dos especialistas que atuam em centros de reabilitação profissional, ou em algum outro tipo de organização específica, criada para a colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é de extremo valor nas tentativas realistas de integração social dessas pessoas. Cabe aos mesmos - ligados ou não a esses tipos de organização - a contínua verificação, não apenas dos sonhos e dos ideais, mas também das habilidades e da capacidade de trabalho de cada candidato a emprego.

Nessa complexa verificação, deve estar sempre inserida uma criteriosa análise de hábitos, atitudes e comportamentos da pessoa com deficiência num determinado ambiente de trabalho, que deve estar o mais próximo possível da realidade prevalecente em atividades competitivas.

São esses hábitos, atitudes e comportamentos que interessam aos empregadores, dos quais não será necessário solicitar favor algum, mas sim uma oportunidade justa, dentro de uma visão mais equilibrada de um candidato que apresente alguma deficiência, mas que deve estar igualmente preparado para tarefas de natureza competitiva.

Mesmo que os preceitos do Decreto 3298, de 20 de dezembro de 1999 sejam ignorados ou inviabilizados, qual a empresa que não estará interessada, nos dias de hoje, no contrato de mão-de-obra já testada, avaliada e observada e que conhece o que é ambiente de trabalho? No entanto, de tudo o que tem sido discutido e observado quanto à colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é indispensável que haja o reconhecimento de que um indeterminado percentual de indivíduos não apresenta condições usuais para a competitividade.

Para alguns, se houver preocupação por parte de um eventual empregador de prover alguma adaptação de máquina ou de ambiente, será possível o trabalho competitivo. Para outros, adaptações e mesmo proteções diferenciadas precisarão ocorrer, para que possam produzir adequadamente. Outros, no entanto, jamais terão oportunidade de partir para soluções de trabalho competitivo, com ou sem adaptações, com ou sem abrigo. Será também para essas pessoas que algumas alternativas de trabalho precisarão ser criadas, mesmo que em horários diferenciados, mesmo que com produtividade mais reduzida, mas sempre com a rentabilidade financeira correspondente ao seu nível de produção.

É também fundamental que haja um claro reconhecimento de que é preciso ressaltar um dado de realidade, que poderá ser alinhado com outros, mas que se relaciona ao momento da verdade da própria reabilitação profissional. Tentativas de aproveitamento da mão-de-obra das pessoas com deficiência, que ignorem a realidade do mercado de trabalho, que não levem em consideração ou que dispensem o contato objetivo com empresários e seus prepostos, ou que, ignorando ou mesmo superestimando o potencial de trabalho dos candidatos a emprego, dispensem as observações dos especialistas da reabilitação profissional, quanto à postura de trabalho de cada candidato, correm um risco muito sério de expor toda uma causa e todo um programa reabilitacional a um forte desgaste e a um potencial descrédito de difícil reparação. Mas, acima e além disso, poderão levar pessoas com deficiência a um sem número de desilusões.

Não há dúvida de que alternativas de trabalho devem ser tentadas, por iniciativa dos especialistas da reabilitação, consultando o mercado de trabalho existente na área de influência do centro de atendimento, ou ainda levando em consideração propostas e sugestões das próprias pessoas com deficiência, interessadas na busca de uma solução de trabalho para sua própria vida.

(*) Otto Marques da Silva
Consultor em Reabilitação Profissional
Janeiro de 2005