

## **OFICINAS DE PRODUÇÃO (\*)** **- Retribuição financeira nas Oficinas de Produção**

A retribuição financeira que pode ser feita aos clientes atuantes em uma Oficina de Produção (***aquela oficina que no Decreto 3.298/99 é reconhecida como oficina protegida terapêutica***), deve ser calculada com base em certos princípios e dentro de critérios mínimos pré-determinados, e jamais apenas pela produtividade. Um desses princípios, que acaba estabelecendo diversos dos critérios indispensáveis, é o da relação oficina-pessoa com deficiência. Essa relação precisa ficar muito clara. Não é (e não pode ser) a mesma relação empregado-empresa, ou escola-aluno.

Nenhuma pessoa que trabalhe, seja em que velocidade ou em que circunstância for, pode deixar de ser retribuída por essa atividade. Como é universalmente sabido, a retribuição relacionada a "empresa-pessoa que trabalha" leva o nome de "remuneração", "salário", "ordenado", "honorário", etc., dependendo do tipo de contrato e do profissional.

Mas, o que ocorre na relação entre uma Oficina de Produção e a pessoa com deficiência, em atividade orientada por profissionais na área? É relação de trabalho? Se for, deve ser paga uma retribuição prevista em nossa Consolidação das Leis do Trabalho e na farta jurisprudência existente.

Mas não o é. A pessoa com deficiência freqüenta uma assim chamada Oficina de Produção para se preparar para a vida de trabalho. Enquanto perdurar essa situação, necessariamente controlada por uma equipe técnica, com a participação da pessoa interessada, não existe uma relação de emprego. Há, de fato, uma relação profissional-cliente: profissional que, em equipe, pode oferecer algo, e cliente, que pode se beneficiar desse relacionamento, enquanto assim o desejar.

Dentre os critérios mínimos indicados acima para a existência correta e proveitosa de uma Oficina de Produção, tem prevalecido o da manutenção de ambientes realistas de trabalho. Tanto isso é verdade, que tem sido muito usado o critério universal da criação de Oficinas de Produção, para garantir esse ambiente realista. É mergulhado nesse ambiente que o cliente atua e mostra tudo o que pode fazer em termos de vida de trabalho. Se o acervo de qualidades que demonstrar for suficiente para um trabalho competitivo, ele não pode deixar de ser um candidato natural a uma colocação competitiva no mercado de trabalho.

Enquanto perdurar seu programa de verdadeiro ajustamento à vida de trabalho, no entanto, atuando no ambiente criado pela Oficina de Produção, não existe nem poderia existir uma relação de trabalho, apesar de certas similaridades. Ao iniciar seu programa, o cliente e/ou sua respectiva família devem saber perfeitamente bem disso, sendo recomendável até que assinem uma declaração de reconhecimento dessa situação, para efeitos de eventual fiscalização do Ministério do Trabalho.

Por exemplo: "DECLARO para os devidos fins que me matriculo (matriculo meu filho) no programa de reabilitação profissional, mantido por esta organização, tendo conhecimento que todas as atividades desenvolvidas destinam-se à verificação de sua capacidade de trabalho, com as quais concordo. DECLARO, outrossim, conhecer os termos do Decreto 3298/99 que se relaciona ao assunto e estar de acordo que não existe nenhuma relação de trabalho formal ou informal ao submeter meu filho a atividades de oficina, sabendo tratar-se de partes do programa global ali desenvolvido".

É indispensável incentivar o cliente a permanecer no programa e a encará-lo como um recurso destinado à melhoria de sua postura de trabalhador. Orientações e interpretações pessoais são importantes, mas o incentivo de um reforço prático e palpável pode ser mais oportuno.

Como denominar adequadamente esse tipo de ajuda? No raciocínio desenvolvido pelos especialistas, como não existe relação formal de trabalho, a Oficina de Produção jamais deverá usar as palavras "remuneração" ou "salário". Exemplos de palavras estimuladoras, usadas em diferentes oficinas e centros são "prêmio" e "bolsa-treinamento", sendo mais comum o uso do termo "prêmio". É muito importante ressaltar que se formula esse tipo de apoio levando em consideração todos os aspectos da programação de reabilitação profissional, e não apenas o aspecto produtividade.

Na medida em que a ênfase recai sobre produtividade, torna-se mais ou menos evidente o fato de que existe uma sutil relação de trabalho e não um programa mais complexo. Nunca será demais enfatizar que é importante as equipes de reabilitação manter-se atentas para todos os aspectos relacionados ao ajustamento à vida de trabalho.

De que forma calcular prêmios? Como mantê-los como tal, e não como um disfarce pela retribuição pelo trabalho executado? É recomendável que a equipe leve em consideração suas atividades, de um lado, e o objetivo final do cliente na Oficina, de outro, que deve ser a integração completa na vida de trabalho.

Sendo assim, e considerados os instrumentais já usados, torna-se indispensável que a equipe preocupe-se com as avaliações semanais, e com o estabelecimento de "médias avaliativas". Nunca será demais reafirmar que os critérios de avaliação, segundo é do conhecimento de todos os que trabalham nessa área, devem levar em consideração, sempre, os padrões de aceitabilidade exigíveis no mercado competitivo de trabalho.

Feita essa avaliação e considerada a média mensal, pela equipe técnica apenas, torna-se relativamente fácil para a administração calcular o valor dos prêmios de cada mês. Vejamos os passos fundamentais:

- a) Deve ficar estabelecido o valor do nível máximo da escala. É preciso que se mantenha claro o critério de considerar como nível de excelência os padrões estabelecidos pelo mundo competitivo de trabalho. A consideração de "excelente" não deve se relacionar, portanto, ao melhor cliente da oficina, e sim, a um trabalho considerado muito bom no mercado aberto de trabalho.

- b) Para cobrir as variáveis de avaliação, será importante estabelecer uma escala com 10 (dez) níveis, indo do nível mais alto, até o nível mais baixo.
- c) Se a equipe considerar como áreas separadas o ajustamento ao trabalho e o desenvolvimento pessoal/social, será necessário indicar o peso de cada área, em termos percentuais. Devido à equivalência das duas áreas, em termos de sua importância na vida do cliente, é recomendável considerar-se o percentual de 50% para cada uma.
- d) A equipe não deve preocupar-se com questões relacionadas a dinheiro, mas relacionadas de um modo todo especial a conceitos relacionados a hábitos, atitudes e comportamento no trabalho. Caberá apenas à administração da Oficina de Produção fazer cálculos, transformando os conceitos na moeda corrente, dentro de uma escala pré-determinada.

**(\*) Otto Marques da Silva**  
**Consultor em Reabilitação Profissional**  
**Novembro de 2003**