

Análise Realista sobre a Vida de Trabalho das Pessoas com Deficiência (*)

Introdução ao Problema

Segundo a Declaração Universal dos Direitos do Homem, toda pessoa tem direito não apenas ao trabalho, mas também à livre escolha e a condições satisfatórias de trabalho; todos têm direito, sem discriminação, a um salário igual para um trabalho igual; qualquer pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa, que assegure, a si e a seus familiares, uma existência condigna.

Dentro desses princípios deverá estar lastreada toda uma gama opções e de alternativas de trabalho para pessoas com os mais variados tipos de deficiência.

As poucas opções e alternativas existentes nasceram, algumas delas, do desejo natural das pessoas envolvidas, ou desejosas de colaborar, de ajudar na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Outras têm sido buscadas por profissionais de muitos países, dedicados a um complexo trabalho técnico conhecido no mundo inteiro como reabilitação profissional.

De um modo geral, a própria finalização do processo de reabilitação profissional das pessoas com deficiência acontece com a sua colocação em algum tipo de trabalho, seja ele competitivo ou abrigado, mas sempre que possível condizente com seu potencial, suas condições físicas, suas aspirações, seu preparo e com as disponibilidades existentes na comunidade.

Embora seja recomendável que o emprego dessas pessoas siga os mesmos princípios adotados para aquelas que não apresentam maiores dificuldades, são bastante freqüentes os casos que requerem cuidados especiais na escolha de empregos.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, em vez de simplesmente ignorar a problemática específica de uma colocação seletiva, é preciso sempre levar em conta aqueles fatores que tornam mais difícil a assimilação da mão-de-obra das pessoas com deficiência.

Nessa linha de orientação, deve-se procurar sempre uma atividade remunerada que corresponda, não tanto às deficiências do candidato, mas às suas aptidões.

Será necessário, antes de mais nada, que sejam considerados seus conhecimentos e sua disposição para o trabalho, sua qualificação profissional, suas qualidades pessoais, e com toda a objetividade, sua real capacidade física para suportar as dificuldades inerentes à atividade pretendida, por períodos definidos de tempo.

Por que tanto cuidado e tanta dificuldade para a obtenção de uma simples colocação em emprego remunerado, que nada mais é do que um direito de todos?

As Atitudes Prevalentes em Algumas Empresas

O motivo principal reside no fato de que, apesar de se reconhecer, hoje em dia, um ambiente muito mais esclarecido quanto aos direitos das pessoas com deficiência trabalhar, muitas vezes são encontradas nas empresas atitudes de reserva quanto à sua colocação aberta e indiscriminada.

A grande maioria dos empresários, ou dos selecionadores de pessoal, procura fazer comentários positivos quanto à perspectiva de colocar pessoas com deficiência, desde que habilitadas, e se abstém de comentar abertamente quanto às suas dúvidas e receios.

Há, no entanto, alguns costumeiros posicionamentos, lastreados em preconceitos sem memória, que levantam dúvidas: Podem elas provocar pontos de dificuldade na empresa? Podem assumir atitudes

inadequadas, que por vezes levam a situações embaraçosas? São elas mais propensas a se acidentarem, a faltar mais freqüentemente?

Nenhuma dessas dúvidas está alicerçada na verdade pura, mas em idéias preconcebidas, pois, analisando o rol de questões acima com cuidado, verifica-se que elas podem ser aplicáveis a todo e qualquer trabalhador.

Em contrapartida, é voz corrente no meio empresarial menos avisado, que um trabalhador com deficiência é mais produtivo e mais estável do que qualquer outro - o que também não passa de um preconceito infundado.

O Porquê de Restrições a Pessoas com Deficiência

Todos esses temores e preconceitos são repassados ao mundo empresarial como um todo, pouco a pouco, devido aos sucessos ou aos insucessos de algumas empresas, quando tentam a assimilação de pessoas com deficiência por uma questão de altruísmo e sem maiores cautelas.

Esponaneamente, as empresas não estão voltadas para o emprego de "deficientes" de nenhum tipo, porque em tese não necessitam deles.

Embora esforços sejam desenvolvidos para garantir a possibilidade da contratação de pessoas com deficiência, sabe-se de sobejo que uma das principais causas dos eventuais insucessos na sua colocação em situações competitivas vem do fato de que, além dos ambientes existentes nas empresas não serem totalmente receptivos, um volume significativo e não determinado dessa mão-de-obra em potencial não tem condições objetivas de trabalho competitivo.

Pela casuística levantada por centros de reabilitação de adultos, a maioria expressiva daqueles que buscam uma solução individual para as dificuldades de emprego, realmente não tem essas condições fundamentais de trabalho, devido ao quase que total desconhecimento dos ambientes, à falta de hábitos e atitudes no trabalho e ao despreparo generalizado para a vida competitiva.

Objecções à Colocação de Pessoas com Deficiência

As Objeções mais comuns às tentativas de colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho alinham-se dentro das seguintes posições, que apresentam eventualmente algumas características sutis:

- a) A situação atual da maioria dos países em desenvolvimento mostra que as pessoas consideradas normais estão sempre lutando por uma vaga no mercado competitivo de trabalho. Esse reconhecimento torna menos tranqüilo, em certos meios empresariais, que se compreenda a conveniência de dar prioridade de colocação a indivíduos com deficiência.
- b) Existe uma repulsa generalizada e quase que instintiva contra uma suposta injustiça de se cancelar um auxílio-doença ou uma aposentadoria de pessoas com deficiência permanente, para elas poderem voltar a trabalhar após um programa reabilitacional. Há também o conceito de que, para o portador de deficiência, o que interessa é ter a certeza de uma aposentadoria nas mãos, mesmo que pequena.
- c) O mundo industrial, de um modo geral, não está preparado para absorver a mão-de-obra das pessoas com deficiência, devido às adaptações de postos de trabalho que precisariam ser feitas para algumas delas.
- d) A grande maioria das pessoas com deficiência não está preparada para ser absorvida pelo mercado de trabalho, em bases competitivas.

O Necessário Envolvimento das Empresas

A conquista de empresários e seus gerentes de recursos humanos, diretores de relações industriais, diretores de produção e outros elementos categorizados em qualquer empresa, para essa causa, dependerá muito pouco de campanhas publicitárias nos programas de comunicação de massa.

A idéia "empregue um deficiente" é muito ruim sob vários ângulos e traz em seu bojo a própria condição de seu fracasso, pois a própria palavra "deficiente", sempre que usada como um substantivo (repita-se, como um substantivo), é depreciativa, tem conotações evidentes com dependência, com problemas em potencial, com perdas, com fracassos.

O envolvimento do mundo empresarial - fundamental para garantir um equilibrado movimento, a fim de levar pessoas com deficiência bem preparadas para o mercado aberto de trabalho - poderá dar-se de várias formas.

Uma das mais sérias acontecerá quando, além do trabalho objetivo e diuturno dos centros de reabilitação profissional da área privada, sistemas oficiais de colocação profissional, necessariamente especializados no aproveitamento da mão-de-obra de pessoas com deficiência, iniciarem esforços sérios e contínuos para apresentar às empresas os candidatos, pela sua competência e não tanto pela sua deficiência.

Essa competência, indispensável sempre, que algumas delas dominam quase que instintivamente, a maioria precisa adquirir através e preparo em seu lar, nos mais diversos tipos de escola, em oficinas especialmente organizadas, ou em centros de reabilitação profissional, conforme o caso.

A Colocação Competitiva no Mundo Empresarial

Na ingente luta a favor da aceitação da mão-de-obra daqueles que levam a desvantagem de uma deficiência física, mental, sensorial ou orgânica, se for considerada apenas e especificamente a atuação competitiva, dentro do mercado aberto de trabalho, na maioria dos casos, ela só é viável através da colocação profissional em empresas devidamente constituídas na comunidade.

Quando relacionada à pessoa com deficiência, essa colocação especial requer, por si só, muito esforço e muita criatividade dos profissionais que a ela se dedicam - e são muito poucos! Eles precisam dominar todos os ângulos dessa complexa questão que, embora difíceis de serem repassados, merecem ser conhecidos e amplamente divulgados.

Os Aspectos mais Relevantes do Problema

Diversos dos aspectos que mais preocupam os especialistas em reabilitação profissional, naquilo que concerne o assunto colocação em trabalho (competitivo, abrigado, domiciliar ou de qualquer outra natureza) estão a seguir mencionados.

Dominá-los significará a metade do caminho para uma atuação de sucesso na integração social das pessoas com deficiência.

a) *O que pode ser um bom emprego?*

Um bom emprego é resultante da combinação das características próprias da função e de todas as suas exigências, com os interesses, as características de personalidade, as condições físicas e as habilidades da pessoa que está sendo considerada para o seu preenchimento. O bom emprego é aquele que pode dar oportunidades para crescimento e desenvolvimento do trabalhador e remunera com justiça.

b) *Os pré-requisitos exigíveis para trabalhar*

A solução de muitos problemas relacionados à vida de pessoas adultas, muitas e muitas vezes resume-se na mera obtenção e conservação de um bom emprego. O assunto é evidentemente muito mais complexo do que está aqui sendo formulado, mas pressupõe, naquilo que se relaciona à vida de trabalho, dentre outras coisas, que a pessoa interessada preencha certos pre-requisitos, tais como hábitos, atitudes e comportamentos condizentes com o ambiente de trabalho.

c) *As preferências das pessoas para trabalhar*

Ao se analisar uma possibilidade de emprego, deve-se considerar primeiramente as preferências da pessoa que é candidata à vaga, para um determinado tipo de trabalho. Por exemplo: trabalho com pessoas, com coisas, com dados, em linha de montagem, etc. Esses são aspectos importantes no processo de levantamento, discussão e análise dos interesses de todas as pessoas, quando candidatas a uma colocação no mercado de trabalho.

d) *O papel da informação ocupacional*

Para poder expressar e mesmo corroborar seu interesse por determinada função, qualquer indivíduo depende daquilo que pode ser chamado de informação ocupacional. Resultante de sistemáticas análises ocupacionais, o objetivo da informação ocupacional é fornecer subsídios quanto às características principais de determinada função, ocupação ou profissão. Há nomes oficiais para elas, há sinônimos, há os requisitos psicoergonômicos e também informações quanto ao preparo acadêmico. Conforme a origem da análise ocupacional, pode haver até indicações quanto às possibilidades de crescimento na profissão e à sua posição no mercado de trabalho. Existem verdadeiros catálogos de informação ocupacional, que são rapidamente desatualizados. A informação ocupacional evidencia o fato de que nenhum trabalho existente no mundo requer todas as capacidades físicas ou mentais dos seres humanos. Relativamente poucos são exercidos pela assim chamada mão-de-obra qualificada e exigem um preparo formal extenso. Segundo o estudo intitulado "SENAI-SP - 45 Anos de Educação para o Trabalho: A Indústria em Ação", ..."Não há estatísticas sobre o volume de mão-de-obra qualificada (PQ) na indústria, mas, com base em levantamentos realizados pelo SENAI-SP nos últimos 10 anos, pode-se estimá-lo em cerca de 16% do total da mão-de-obra". Assim, aproximadamente 84% das ocupações existentes no mercado de trabalho industrial de hoje, além de não exigir pleno esforço físico, não demandam treinamento formal.

e) *As expectativas das empresas sobre empregados*

Em matéria de colocação ainda, devemos manter em mente que muitas vezes uma determinada empresa tem expectativas que podem ser circunstanciais, mas que podem ocorrer, como, por exemplo, mudar seu empregado de função, utilizá-lo para outros serviços, etc. Embora uma função originalmente obtida possa servir a uma pessoa com determinadas características, a expectativa acima indicada poderá tornar a colocação inviável. E a empresa - principalmente a empresa de pequeno porte - tem o direito de levantar algumas expectativas, previsíveis ou não.

f) *Por que funções específicas para pessoas com deficiências?*

Em colocação é um erro dos mais graves pensar ou programar em termos de funções específicas para pessoas com deficiência. Basta lembrar que pessoas famosas e muito importantes, como Roosevelt, Milton, Beethoven, Helen Keller, na verdade desmentiram qualquer prognóstico eventual relacionado à sua capacidade física para o trabalho que desenvolveram e que os tornaram imortais. Na colocação mais específica de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o profissional dela encarregado deve evitar obter vagas em nome da caridade, da compaixão ou da misericórdia. Soluções subjetivas, e que dependem também de contatos baseados em amizades ou família, podem levar à solução de um problema isolado de colocação, mas com toda a certeza devem ser evitadas.

g) *Percentual de vagas para pessoas com deficiência?*

A idéia de estabelecer no mundo empresarial e nas repartições públicas certas porcentagens de vagas para pessoas com deficiência até poderá ser defensável, apesar da volumosa argumentação que a combate, se para essas vagas forem indicadas pessoas competentes, produtivas e que, se necessário, tenham passado pela reabilitação. É muito importante também que seja lembrado o seguinte: as empresas, como parte interessada no ciclo de produção, têm obrigações sociais, mas não podem ser forçadas a empregar pessoas com deficiência, apenas por terem uma deficiência. Jamais a atuação de pessoas com deficiência nos ambientes de trabalho deverá ser buscada, ou oferecida aos empresários, como mais uma carga social.

h) *As disposições do Decreto 3298/99*

Pelos dispositivos do Decreto 3298, de 02 de dezembro de 1999, começou o Brasil a viver uma nova fase da integração das pessoas com deficiência no trabalho. Esse decreto estabelece que as empresas com 100 (cem) ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com pessoas com deficiência reabilitadas ou habilitadas, na seguinte proporção:

I - de 100 a 200 empregados	2%
II - de 201 a 500	3%
III - de 501 a 1000	4%
IV - de 1001 em diante	5%

Ressalte-se que a lei fala em pessoas com deficiências reabilitadas ou habilitadas...e não simplesmente em pessoas com deficiência, sem nenhuma qualificação ou experiência de trabalho!

i) *A justiça da colocação de pessoas com deficiência no trabalho*

Acima e além do que pode determinar a lei, a colocação profissional de pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho precisa ser promovida e divulgada por meios adequados. Deve-se dar à mesma a prioridade que tem sido dada aos esquemas normais de aproveitamento da mão-de-obra de um modo geral. Não é justo que surja uma solução de trabalho para as pessoas com deficiência, somente após uma nação ter equacionado o problema da população considerada como normal.

j) *Os preconceitos dentro das empresas*

Ao tentar uma colocação, os profissionais precisam manter-se muito alertas para atitudes preconcebidas dos empresários, e mais do que deles, dos selecionadores de pessoal. É muito importante trabalhar essas pessoas, que por vezes querem colocar determinado indivíduo com deficiência na empresa apenas para fazer uma espécie de demonstração de competência, mas que, na verdade, não acreditam em seu potencial, genericamente falando.

l) *Os sinais de discriminação e de preconceito*

Existem sintomas por vezes bem sutis de discriminação em muitos ambientes de trabalho, quando, por exemplo, pessoas portadoras de problemas limitadores são colocadas numa mesma área física, a pretexto de receber melhor atenção, tratamento ou proteção. Os profissionais que trabalham em colocação devem evitar a todo custo, por exemplo, a idéia de que os portadores de deficiência auditiva podem e devem trabalhar em lugares barulhentos, ou as pessoas cegas em lugares escuros. Devem também combater a massificação de funções para pessoas com deficiência, pois ela demonstra, nada mais nada menos, do que o desconhecimento do assunto e a descrença no potencial do ser humano.

m) *O famoso mito das compensações*

Os profissionais que trabalham em colocação devem lutar contra os mitos das compensações e da inerente honestidade ou seriedade das pessoas com deficiência. Pessoas deficientes visuais não são

necessariamente as que ouvem melhor e pessoas com deficiência em geral não são obrigatoriamente as mais estáveis em empregos... É muito importante que as empresas vejam as pessoas portadoras de deficiências exatamente como podem ser todos os demais seres humanos, que têm direito aos seus desejos e às suas repulsas e que devem arcar com todas as consequências do exercício desse direito. E que se lembrem com mais frequência e objetividade que as pessoas com deficiência que buscam o trabalho competitivo, baseadas em posturas aceitáveis e em competência pessoal, por vezes têm muito mais capacidades a mostrar do que incapacidades a esconder.

n) *A busca da atividade competitiva*

A atividade competitiva da pessoa com deficiência no mercado de trabalho precisa ser cada vez mais incrementada. Deve-se levar em consideração não apenas a necessidade e o desejo das pessoas de trabalhar, mas também a existência de vagas e a qualificação das que buscam emprego em determinada função.

o) *A importância da competência comprovada*

A verificação da competência da pessoa com deficiência poderá dar-se através de recursos diversos, tais como o treinamento para determinada profissão, por exemplo. Mas poderá dar-se também através de centros ou oficinas de reabilitação profissional que disponham de atividades de aconselhamento, de avaliação e de ajustamento ao trabalho, num ambiente realista de atuação. O uso desses recursos específicos, que poucas comunidades têm, não elimina as tentativas de utilização dos demais recursos que atendem à população em geral, aos quais as pessoas com deficiência têm direito.

p) *A avaliação prévia dos candidatos a emprego competitivo*

A boa técnica de colocação de pessoas que passam pelo processo de reabilitação profissional avalia previamente o candidato em termos de sua capacidade global. Essa análise deverá cobrir, sempre que possível, seu nível educacional, experiência prévia de trabalho, habilidades, aptidões físicas e mentais, interesses, hábitos de trabalho, além de aspectos importantes de ajustamento pessoal e social.

q) *As oficinas de reabilitação face ao trabalho competitivo*

Os centros e oficinas de reabilitação profissional, que buscam tais tipos de abordagem para a solução do problema de trabalho das pessoas com deficiência, deverão montar suas atividades baseados principalmente em produção real, obtida no mundo empresarial onde estiverem inseridos. Será muito mais objetivo verificar, através da mesma, os hábitos, atitudes e comportamento no trabalho. Apenas as pessoas que atinjam os índices de produtividade e de adequada postura no trabalho, considerados aceitáveis ou normais pelo mundo empresarial, deverão ser encaminhadas para colocação competitiva.

r) *O acompanhamento de uma colocação*

Após uma colocação, é de vital importância estabelecer certo período de tempo para acompanhamento, com o objetivo de garantir o seu sucesso. Será positivo para a pessoa colocada e para a empresa que aceitou fazer a colocação. O tempo de duração de trabalhos como esse fica a critério de cada centro ou profissional, levando em consideração as colocações, uma a uma. Ressalte-se que muitas vezes a presença de um profissional alheio a uma empresa poderá causar embaraços internos, sendo importante que o esquema de seguimento a ser montado conte com a franca anuência do empregador, sem constrangimentos.

s) *A prontidão para um emprego competitivo*

Em alguns centros de reabilitação profissional, prontidão para um emprego é um programa de curta duração; mas poderá durar o tempo necessário para a efetivação de uma colocação competitiva no mercado de trabalho. Visa dar os retoques finais na preparação de determinado cliente, para ingressar no mercado aberto de trabalho. Através dele, deve-se repassar técnicas para buscar empregos

e ensinar a pessoa a se conduzir bem numa entrevista com seu empregador em potencial. Para tal fim, o uso de exercícios de dramatização poderá surtir efeitos práticos surpreendentes. Os especialistas em colocação, vinculados a programas reabilitacionais, devem considerar com bastante atenção algum tipo de treinamento de habilidades para procurar emprego, que garantirá, sem dúvida, a independência da pessoa e certa mobilidade para eventuais mudanças de emprego no futuro. Seu conteúdo não poderá deixar de lado, por exemplo, onde procurar emprego e instruções sobre o que os selecionadores de pessoal buscam nos candidatos a emprego. Deverá também incluir instruções relativas a como preencher um formulário de solicitação de emprego, dando ênfase às habilidades e evitando informações irrelevantes quanto a problemas. Será de grande utilidade igualmente um treinamento sobre entrevista de seleção, ou seja, como começar e como terminar uma entrevista, como relatar a experiência profissional passada e a vida educacional e como explicar a própria deficiência. Em suma, treinamento sobre o que dizer, quando dizer e como dizer.

t) *O problema do transporte diário para o trabalho*

Um profissional dedicado aos problemas relacionados à colocação de pessoas com deficiência no mercado competitivo de trabalho deverá pensar sempre na questão do transporte. É fundamental não esquecer que o meio de transporte poderá ser determinante para o sucesso ou para o insucesso de uma colocação. Além disso, o transporte tem um custo que poderá ser excessivamente forte na vida de uma pessoa.

u) *Os casos para trabalho protegido*

Através de oficinas ou centros organizados com propriedade, os especialistas poderão verificar também 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 abrigadas (ou protegidas), que não usem inadequadamente as pessoas necessitadas de trabalho. 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 protegidas de trabalho. Ela envolve, em geral, clientela com deficiência mental, paralisia cerebral e outros males bastante limitadores.

v) *As alternativas de trabalho para pessoas com deficiência*

Há diversas alternativas de trabalho para pessoas com deficiência, além do trabalho inserido no mercado aberto, e uma das mais viáveis é o trabalho industrial desenvolvido em casa, 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 da integração social das pessoas com deficiência.

x) *O trabalho apoiado e suas características*

Na alternativa de trabalho apoiado, o centro de reabilitação profissional, ou a organização interessada, contratará a mão-de-obra da pessoa com deficiência e a colocará trabalhando em empresas que buscam certos tipos de serviços de escritório, de limpeza, de jardinagem e outros. 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.

z) *Outras alternativas de atuação*

Dentre outras alternativas, há que se considerar as cooperativas de trabalho para pessoas com deficiência, trabalho com micro-empresas, trabalho apoiado, trabalho com produtos horti-fruti-granjeiros e outros mais.

aa) *A importância das oficinas abrigadas de trabalho*

Uma oficina abrigada (ou protegida, não importa qual dos dois adjetivos escolhido) pode ser um recurso dos mais notáveis num programa de reabilitação profissional. Trata-se de um recurso que por vezes utiliza uma atuação contínua, voltada para o trabalho real, num ambiente controlado e também com objetivos ocupacionais individuais. A oficina abrigada de trabalho em geral utiliza a atividade industrial, comercial ou de prestação de serviços, para proporcionar à pessoa com deficiência, sem condições de competitividade, uma atividade remunerada definitiva, de acordo com sua capacidade de produção. Esse é um dos motivos porque essas oficinas estão sendo reconhecidas no mundo todo pelo nome de oficinas de produção. A oficina abrigada de trabalho, desde que competentemente orientada e conscientemente envolvida, poderá também estar voltada para atividades de caráter temporário, enquanto a pessoa estiver se preparando para o trabalho competitivo, ou enquanto não existirem oportunidades de emprego na comunidade.

Conclusões

O papel dos especialistas que atuam em centros de reabilitação, ou em algum outro tipo de organização específica, criada para a colocação de pessoas com deficiência devidamente gabaritadas no mercado de trabalho, é de extremo valor nas tentativas realistas de integração social de pessoas com deficiência.

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.

É muito importante que, nessa verificação complexa, seja inserida sempre 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 de trabalho competitivo.

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 portador de alguma deficiência, mas que deve estar preparado para tarefas de natureza competitiva.

Qual a empresa que não está 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 conjecturado, discutido e observado quanto à colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é desejável 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 dispensem o contato objetivo com empresários e seus prepostos, ou que, 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.

Esse é um preço excessivamente alto, que não se pode correr o risco de ter que pagar.

(*) Otto Marques da Silva

Consultor em Reabilitação Profissional