

DIFICULDADES REAIS À INCLUSÃO DO CEGO NA REALIDADE DE SÃO PAULO (*) (**)

1 - INTRODUÇÃO

O encaminhamento do deficiente visual para o trabalho normalmente é feito pela intermediação dos serviços especializados no atendimento a essa população ou por meio da autocolocação.

Para se obter um perfil do candidato ao emprego, dentro dos serviços especializados, o profissional da área competente (Colocador Profissional) lança mão de instrumentos disponíveis para esse fim, aos quais são adicionadas técnicas de orientação para o trabalho e conhecimento da legislação pertinente.

Esses procedimentos são adotados ao final do processo de reabilitação. Quando isso acontece pressupõe-se que o deficiente visual já esteja equipado, tendo alcançado níveis satisfatórios de independência nas atividades da vida-diária, na orientação e mobilidade e num ajustamento de ordem psicossocial que permita o treinamento para exercer um futuro trabalho. (Blindoc, 1979)

Em seus estudos Aguirre (1992) relata que uma pessoa com deficiência visual que tenha passado por um processo de educação ou de reabilitação e tenha realizado um treinamento adequado às suas aspirações, terá melhores condições de adentrar para o mercado de trabalho.

O mesmo autor acrescenta que, em geral, as pessoas com deficiência visual são colocadas para exercer tarefas uni-operacionais ou seriadas nas empresas e aqueles que têm uma formação profissional conseguem melhores oportunidades de emprego.

Além da preparação pessoal do deficiente visual, faz-se mister o conhecimento do mercado de trabalho e essa preocupação está reiterada na recomendação 168/83 da Organização Internacional do Trabalho que sugere alguns procedimentos para a orientação e colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ou seja, o estudo e o conhecimento da realidade que envolve esse aspecto da vida dessas pessoas.

É necessário lembrar também, que existe uma legislação no níveis federal, estadual e municipal que garante à pessoa com deficiência o acesso ao trabalho, desde que suas condições pessoais e funcionais permitam-lhe a execução de dadas tarefas.

No exercício de sua prática profissional dentro de um centro de reabilitação da cidade de São Paulo, a autora deste trabalho, ao longo dos últimos cinco anos, vem notando que o encaminhamento do deficiente visual para o trabalho vem apresentando sérias dificuldades para os profissionais diretamente envolvidos com a colocação dessa população em um posto de trabalho.

Quando se encaminha uma pessoa com deficiência visual para o preenchimento de uma vaga nas empresas, pressupõe-se que ela tenha as características exigidas pela função e condições para exercê-las. Todavia, ocorrem situações que acabam por interferir na sua contratação ou então na sua permanência no emprego.

Essas situações podem ser originárias de diferentes fontes, as quais serão abordadas neste trabalho e que, a autora acredita, devam servir para reflexão quanto aos procedimentos adotados até agora no processo de colocação da pessoa com deficiência visual no mundo de trabalho.

2 - REABILITAÇÃO

"A visão é um meio importante de integração entre o indivíduo e o meio ambiente, já que os conhecimentos, em grande parte, são adquiridos por seu intermédio" (MS/P.N.P.C.1979).

A redução ou a privação desse importante órgão sensorial traz conseqüências para a vida do indivíduo tanto no nível pessoal quanto no funcional, colocando-o na maioria das vezes, à margem do processo social.

Por se constituir numa grave limitação, os problemas acarretados pela deficiência visual exigem soluções que ultrapassam os limites da medicina e adentram pelos domínios da Educação e Reabilitação, o que exige a intervenção de um trabalho multidisciplinar.

Sob essa óptica, o processo de Reabilitação oferece programas individualizados que são desenvolvidos com o rigor técnico e científico necessários visando proporcionar à pessoa com deficiência visual, condições para uma vida independente e plena.

No "Planning Basic Rehabilitation for the Visually Handicapped in Developing Countries", publicado pelo WCWB em 1979, os serviços de atendimento devem envolver as seguintes áreas:

SERVIÇO SOCIAL: tem por finalidade o desenvolvimento pessoal do indivíduo a fim de que consiga níveis de atuação consciente, plena e produtiva no seu meio. É também o elemento catalisador das necessidades da pessoa, família e equipe.

PSICOLOGIA: com base na avaliação psicológica, realiza um trabalho que visa a obtenção de condições mais favoráveis para o processo, melhor adaptação à deficiência e outros aspectos de vida.

FISIOTERAPIA: especial atenção deve ser dada ao estado físico da pessoa. O treinamento físico e a terapia corretiva restauram a plena capacidade física da pessoa.

ATIVIDADES DA VIDA DIÁRIA: desenvolve um programa que busca satisfazer as necessidades pessoais e sociais na execução das atividades de vida-diária de forma independente e autosuficiente.

COMUNICAÇÃO: a restauração das perdas na comunicação escrita, falada e no progresso informativo, ajuda a pessoa não somente no seu ajustamento pessoal mas também nos aspectos educacionais, vocacionais e carreira profissional.

ORIENTAÇÃO E MOBILIDADE: treinamento que envolve a utilização de recursos mecânicos, ópticos e eletrônicos, além da própria locomoção física e orientação mental.

DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES: proporciona condições de experiência na execução de atividades manuais ou do tipo industrial, visando auxiliar o cliente a compreender suas capacidades e limitações na execução de uma atividade.

TREINAMENTO PROFISSIONAL: proporciona condições de ajustamento, desempenho e produtividade em situações simuladas de trabalho.

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: avaliação das potencialidades e necessidades individuais e as formas pelas quais essas potencialidades e necessidades poderão atender às exigências do mercado de trabalho.

COLOCAÇÃO E SEGUIMENTO PROFISSIONAL: atividades profissionais envolvidas na assistência a indivíduos deficientes para procura e obtenção de emprego. Estas atividades incluem, participação no processo de reabilitação, orientação na decisão profissional, treinamento nas habilidades para a procura de trabalho, negociações com empresários e seguimento profissional.

A extensão da assistência depende da maturidade profissional do cliente e natureza da deficiência.

A colocação profissional de pessoas deficientes é uma tecnologia bem desenvolvida que é parte integrante da reabilitação total.

Nesse sentido a preparação para o trabalho ocupa um lugar de destaque, uma vez que o exercício de uma atividade constitui-se em fator preponderante para integração/inclusão da pessoa com deficiência visual na sociedade.

Os procedimentos de preparação para o trabalho são dinâmicos e flexíveis, suas fases podem ser independentes ou englobar outras, podendo ser mais longas ou não, atendendo sempre às necessidades dos beneficiários e não perdendo o foco das exigências do mercado de trabalho.

Pode-se afirmar que, na preparação da pessoa com deficiência visual para o trabalho, há um longo caminho a percorrer e que nesse processo é dada a conotação específica às necessidades e peculiaridades da clientela atendida, a fim de que ela possa ter oportunidade de conquistar e garantir a sua manutenção no mercado de trabalho.

3 - PREPARAÇÃO PARA O TRABALHO

"A preparação para o trabalho se constitui na grande tarefa e no grande desafio dos programas de Educação Especial e de Reabilitação" (Pereira, 1977), principalmente nas duas últimas décadas deste século quando a mecanização das indústrias, a competição de livre comércio, refletiram de forma decisiva na vida do homem e na sociedade como um todo.

Na atualidade, outro fator tem influência direta na concepção do trabalho - a globalização da economia, que passa a exigir um redimensionamento do conceito de Trabalho X Emprego.

Isso implica no desenvolvimento de uma perspectiva educacional e de reabilitação mais ampla, assim como na apresentação de programas construtivos para as atividades ligadas ao trabalho com a finalidade de melhor aproveitamento da pessoa com deficiência visual no mundo do trabalho.

No processo de atendimento à pessoa com deficiência visual para o exercício de atividades laborativas devemos distinguir duas etapas essenciais: - o treinamento de habilidades e a formação/capacitação profissional.

3.1 - DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES

É uma etapa eminentemente educativa, cujo objetivo principal é desenvolver hábitos, atitudes e habilidades básicas para o trabalho. Esta etapa é essencial para a concretização dos programas de formação de mão-de-obra, capacitação e colocação profissional.

Nesta etapa são utilizadas atividades manuais que permitem o manuseio de materiais, ferramentas e maquinário e permitem o conhecimento de tarefa organizada por fases e sua execução como também o aprendizado de técnicas para melhor rendimento no trabalho.

São também utilizadas provas práticas que oferecem subsídios para determinar a prontidão para o trabalho. Estas provas possuem combinações de amostras de trabalho industrial e não-industrial que garantem um maior grau de validade nas avaliações.

3.2 - FORMAÇÃO/ CAPACITAÇÃO PARA O TRABALHO

A formação/ capacitação para o trabalho, sempre que possível, deve oferecer condições para que a pessoa com deficiência visual entrar numa atividade econômica usando a sua competência e aptidão.

Esta etapa deve ser continuada até que a pessoa tenha adquirido condições para se engajar no mercado de trabalho e inclui:

- Ensino de habilidades necessárias ao desempenho de uma função,
- Aprender fazendo,
- Habilitação em movimentos e execução de atividades transferíveis a uma situação de trabalho,
- Atividades de trabalho compatíveis com o mundo empresarial, tanto na estrutura física quanto na linguagem,
- Desenvolvimento, conservação e/ou modificação de atitudes e comportamentos a fim de tornar a pessoa com deficiência visual adequada ao mundo do trabalho.

Com as mudanças tecnológicas no mundo do trabalho, com a globalização da economia e frente às necessidades de um novo perfil do trabalhador, a Reabilitação tem voltado o seu olhar para a preparação da pessoa com deficiência, a fim de que tenha condições e competência no exercício das novas funções disponíveis no mercado de trabalho.

4 - COLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Esta fase inclui:

- Pesquisa de mercado
 - levantamento das empresas
 - contatos

- Visita às empresas
 - análise ocupacional
 - entrevista com os responsáveis

- Ações após abertura de vaga
 - encaminhamento do candidato
 - seguimento
 - desligamento

É também necessário, além desses procedimentos, segundo Deffune (1986), conhecer as leis que regem o mercado de trabalho para que a colocação tenha bons resultados.

5 - DIFICULDADES REAIS À INCLUSÃO DO DEFICIENTE VISUAL

O processo de Reabilitação procura garantir condições para que a pessoa com deficiência visual possa redimensionar sua vida, compreender suas limitações e investir no seu potencial.

No entanto, quando se trata da colocação no mundo do trabalho ou na manutenção do emprego tem-se observado alguns fatores que influem na baixa absorção da mão-de-obra da pessoa com deficiência visual.

Esses fatores podem ser originários de:

5.1 - DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL

- auto-estima prejudicada,
- insegurança,
- baixo nível de iniciativa,
- baixa adaptação à deficiência,
- temor do fracasso,
- baixo nível de escolaridade,
- nível de expectativa x tendência do mercado,
- dificuldade de ascensão na carreira,
- uso secundário da deficiência.

5.2 - DA FAMÍLIA

- atitude de superproteção,
- atitude de abandono,
- descrédito no potencial para o trabalho,
- interferência na situação de trabalho,
- inadequação com relação a manutenção dos hábitos e atitudes para o trabalho.

5.3 - DOS EMPRESÁRIOS

- temor de que o deficiente visual apresente baixa produção e absenteísmo,
- temor de riscos e acidentes,
- desconhecimento da capacidade de trabalho do deficiente visual por experiências negativas no passado,
- existência de disposições que restringem o ingresso das pessoas deficientes (serviços médicos que, às vezes, exigem requisitos físicos a todos os postulantes a emprego),
- atitude dos sindicatos,
- a situação econômica do país.

5.4 - DA COMUNIDADE

- preconceito,
- discriminação,
- desinformação/ resistência,
- recursos educacionais de capacitação profissional não disponíveis à pessoa com deficiência visual,
- a pessoa com deficiência é de responsabilidade do Estado,
- crise econômica/ desemprego.

6 - CONCLUSÃO

Os programas de Reabilitação destinados às pessoas com deficiência visual têm um sério desafio na atualidade: redimensionar seus objetivos que, via de regra, limitam-se ao condicionamento físico e ao ajustamento ao trabalho, para uma visão mais ampla na qual a adaptação à deficiência e a auto-estima são de capital importância.

Nessa óptica pode-se garantir a ajuda a essas pessoas no sentido de que conheçam o seu potencial e saibam lidar adequadamente com suas limitações. Por outro lado, envolver a família como parte integrante do processo. Dessa maneira a vida de relação será evidenciada minimizando os problemas nas respostas pessoais, familiares e de trabalho.

É importante ressaltar também, que os empresários e a comunidade devam ser esclarecidos utilizando-se meios adequados e convincentes para que o deficiente visual seja visto como pessoa com direitos e deveres, como um cidadão.

Em nosso país, onde as oportunidades de emprego estão diminuindo, não só em função do avanço tecnológico, mas também pela falta de políticas sociais adequadas ao enfrentamento dessa problemática, é necessário que a pessoa com deficiência visual seja preparada globalmente para poder assumir papéis adultos e garantir a sua participação na sociedade em que vive.

7 - BIBLIOGRAFIA

- AGUIRRE, ANGEL - "*Trabajo - Conquista, Progreso na Actividad y Condiciones para Mantener la Capacidad de Competir en el Mercado de Trabajo*", Material mimeo, Concepción, Chile, II Congresso Latinoamericano de Cegos, 1992.
- BLINDOC - ILO/ World Council for the Welfare of the Blind. "*Information Service on the Rehabilitation and Employment of the Visually Handicapped*", nº 302, abril, Spanish, 1979.
- BRASIL, MINISTÉRIO DA JUSTIÇA - "*Programa Nacional de Direitos Humanos*", Brasília, 1996.
- BRASIL, MINISTÉRIO DA SAÚDE - "*Programa Nacional de Prevenção da Cegueira*", Brasília, Secretaria Nacional de Programas Especiais de Saúde, 1979.
- CONVENÇÃO SOBRE REABILITAÇÃO E EMPREGO DE PESSOAS DEFICIENTES nº 159/ Recomendação nº 168 - 69ª Sessão da Conferência Geral do Trabalho - O.I.T. Genebra, 1983.
- CURRIE , LAWRENCE E. - "*Avaliação do Trabalho de Portadores de Incapacidade Visual - uma Perspectiva*", The New Outlook for the Blind, USA, 1975.
- DEFFUNE, DEISE - "*Colocação de Pessoas Deficientes no Trabalho Competitivo bem como em outras Atividades*", São Paulo, Profissionalização da Pessoa Deficiente Bolsas de Trabalho, CENESP/APAE, 1986.
- DE MASI, IVETE - "*Fatores que Influem na Baixa Absorção da Mão-de-Obra do Deficiente Visual no Mercado de Trabalho*", São Paulo, Dissertação de Mestrado, Universidade Mackenzie, 1996.
- DESAI, H.H.M. E ALTERI - "*Planning Basic Rehabilitation for the Visually Handicapped in Developing Countries*" - WCWB, Paris, 1979.
- PEREIRA, OLÍVIA S. - "*Integração do Excepcional na força de Trabalho*", Brasília, MEC/OEA, 1977.
- SILVA, OTTO MARQUES DA - "*Uma Questão de Competência*", São Paulo, Mennon, 1993.
- UNITED NATIONS - "*Integration of Disabled Persons into Community Life*", USA, 1981.
- WALFRED, A. ANDERSON E PARKER, FREDERICK B. - "*Uma Introdução à Sociologia*", Rio de Janeiro, Zahar, 3ª, 1974.

(*) Ivete De Masi,
Assistente Social

Mestre em Distúrbios do Desenvolvimento - Educação Especial.

(**) Trabalho apresentado no XIX Congresso Mundial da Rehabilitation International (Rio de Janeiro, 25 a 29 de agosto de 2000.) – Seminário Internacional sobre Alternativas de Trabalho e Emprego no Século XXI