

Empregabilidade e Inclusão Social: Mito e Realidade (*)

Para uma boa parcela de população - inclusive para muitos profissionais - as questões que envolvem a inclusão das pessoas com deficiência poderiam resumir-se numa adequada acomodação, em equipamentos especiais, em arranjos de ordem prática, num tratamento físico, em legislação própria, na garantia de direitos e pouca coisa mais. Acreditam muitos que a verdadeira inclusão na vida em sociedade deve acontecer naturalmente, se a pessoa conseguir voltar ao seu ambiente original, com o auxílio ou não dos recursos que diversas profissões colocam à sua disposição.

Claro que todos esses fatores, e muitos mais, são de extrema importância. Mas essa desejável inclusão não acontece com facilidade. Há quem culpe apenas os preconceitos existentes no meio social, pelas dificuldades em sua efetivação. Há aqueles que culpam o governo por não garantir meios legais a fim de que barreiras das mais variadas ordens sejam removidas. Existem os que consideram o empresariado omissivo como fator impeditivo na eliminação de muitas das barreiras.

A problemática que envolve toda a questão da unidade e da diversidade passa também pela adequação ou inadequação de profissionais que estão envolvidos nos muitos programas de ajuda e orientação das pessoas com deficiência que, sem o seu apoio, não têm a mínima possibilidade de acesso aos meios indispensáveis para atingir seu objetivo de plena integração.

Se um profissional atua no sentido de colaborar para que a pessoa com deficiência atinja o grau melhor possível de inclusão na sociedade à qual pertence, precisará forçosamente estar preparado para ajudá-la a compreender-se bem, a conhecer o meio onde vive, a reconhecer as condições invisíveis de aceitabilidade estabelecidas por esse meio e a assimilar uma nova visão de vida global, com a existência inquestionável de limitações impostas pela deficiência em si mesma, de um lado, e com o uso de um inimaginável saldo de potencialidades que precisam aflorar, de outro. Ou seja, esse profissional deverá estar preparado para saber não apenas o “que” e o “porquê”, mas também o “como” de todas essas questões levantadas pelas pessoas com deficiência face à sua vida.

Esse preparo dos profissionais infelizmente não vem com o diploma que eles apresentam na entidade onde buscam sua colocação. Esse preparo não desce dos céus por ação inspiradora das forças divinas. Para as pessoas com deficiência, hoje em dia reconhecidas nos países mais evoluídos como “consumidoras”, esse preparo não pode ser conseqüente a uma atuação característica de mero bom senso e por tentativas de ensaio e erro.

..... +

Apliquemos essas preocupações às justas reivindicações das pessoas com deficiência, com relação à sua vida de trabalho.

Emprego estável e remunerado para cada pessoa com deficiência, como ponto de apoio para sua buscada inclusão - esse tem sido, para a grande maioria dos programas de educação, de apoio e proteção e, de um modo todo especial, para aqueles voltados para a reabilitação profissional de hoje, a meta principal que serve para medir o sucesso do processo de ajuda aplicado. O grande desafio para os profissionais desses programas será sempre atuar no sentido de tornar o indivíduo *empregável*, dentro de certos padrões de eficiência no trabalho, que podem levá-lo à independência total.

Segundo experiências acumuladas e de acordo com algumas tendências surgidas já na Década de 70, entretanto, essa meta, considerada como final, absoluta, inquestionável e ao mesmo tempo decisória da efetividade de todos os esforços dispendidos, não pode manter-se limitada a um emprego competitivo para todas as pessoas com deficiência. Dificuldades sem conta bloqueiam a luta maior pela inserção na vida de trabalho, tais como a contínua e veloz modernização dos esquemas de produção, a automação e a

racionalização do trabalho, fatores que levam quase que fatalmente à dispensa de mão-de-obra menos versátil, menos qualificada ou com menor potencial para as adaptações requeridas pelo mundo novo da produção, da comercialização e dos serviços.

A modernização tem trazido ao ambiente geral de trabalho competitivo, quase sempre, a necessidade de menor volume de pessoas, a prevalência de atividades relativamente simples e repetitivas, a diminuição das especializações profissionais, a busca da excelência na qualidade dos produtos, a capacidade de adaptação a situações novas, a facilidade para trabalhar em grupo e a medida da produtividade individual por sistemas de alta precisão. Para inserirmos pessoas com deficiência nesse mercado de trabalho será necessário que sejam considerados todos os seus conhecimentos, sua verdadeira disposição para o trabalho, sua qualificação profissional, suas qualidades pessoais, e, com toda a objetividade, sua real capacidade física e mental para poder suportar as dificuldades inerentes à atividade pretendida, por períodos definidos de tempo.

Todos esses fatores precisam ser tecnicamente medidos e ponderados, por meio de recursos especializados que são providos por programas de reabilitação profissional bem posturados, de acordo com referenciais existentes no mundo inteiro, por mais de cinco décadas.

Mesmo que esse tipo de atendimento especializado seja colocado à disposição das pessoas com deficiência, existem dificuldades muito ponderáveis e das mais variadas ordens, interpondo-se entre o que é desejável e a realidade de sua inclusão no mercado de trabalho. De nada adiantarão, por exemplo, atitudes de triunfalismo por alguns poucos sucessos de colocação eventual, ou o repasse público de informações estatísticas pouco fidedignas, quanto aos resultados obtidos, oriundas tanto de entidades privadas quanto de centros mantidos pelo sistema governamental. Mais do que isso, de nada adiantará a criação de mitos ao redor da pretensa capacidade superior de dedicação ao trabalho das pessoas com deficiência.

Se temos necessidade de esclarecer posições e estabelecer verdades requeridas pelo binômio *Mito e Realidade*, precisamos parar um pouco e refletir com objetividade sobre o verdadeiro, o falso, o real, o ilusório, o concreto, o sonhado, o idealizado e o fantasioso em nosso mundo institucional, no qual as pessoas com deficiência são atendidas. Precisamos saber reconhecer o estado atual do nosso mundo do trabalho em veloz evolução e a realidade de um Brasil desequilibrado, no qual, apesar da contínua luta de muitos, não existem prioridades para grupos marginalizados.

Se apenas esses poucos pontos citados já são duramente verdadeiros e pesam em nossa balança, vamos procurar reconhecer as verdades todas, para acharmos o caminho para nossos pósteros, pois eles dependem de nossa visão, de nossa humanidade objetiva e de nosso bom senso. E nesse reconhecimento de verdades, é importante que tenhamos consciência dos direitos, sim, das pessoas com deficiência, mas também dos limites verdadeiros de muitas delas, face a uma sociedade competitiva e muitas vezes preconceituosa como aquela em que vivemos.

Os profissionais que já trabalham nesse campo devem conhecer bem ambos os extremos e partir para o encontro de soluções viáveis e de acordo com a realidade local. Para poder ter sucesso em seu plano de vida mais integrada e mais normalizada, cada pessoa com deficiência, que busca os recursos de centros de reabilitação para a vida de trabalho, deveria ser de certa forma levada a, não só superar as dificuldades iniciais causadas pela limitação, mas também a chegar a determinado nível de ajustamento, que pode envolver quase todos os aspectos de sua vida, inclusive o do trabalho.

É sobejamente sabido que nem todos os problemas das pessoas com deficiência têm sido analisados com propriedade em centros de atendimento. Para que tenhamos uma justa dimensão das dificuldades que deveriam ser trabalhadas no processo educacional ou reabilitacional - e muitas vezes não o são - basta continuarmos a analisar a questão do muito comentado e pouco conhecido *ajustamento à vida de trabalho*. Ele pressupõe, além de bons níveis de condicionamento físico, um equilibrado acervo de hábitos, de

atitudes e de comportamentos adequados, sempre exigíveis nos meios competitivos, sobre os quais muitos profissionais verbalizam muito, mas quase não têm idéia objetiva do que concretamente fazer.

Para que os profissionais de reabilitação signifiquem um recurso na vida das pessoas com deficiência, é fundamental que nos conscientizemos, antes de mais nada, de que elas, eventualmente inseridas no mercado competitivo de trabalho, em geral não representam trabalhadores melhores nem piores que os outros. São, mais do que tudo, trabalhadores que, apesar das dificuldades ocasionadas por alguma deficiência, lutam para garantir um lugar ao sol, ao qual têm direito evidente, mas que só terão esse sonho efetivado se demonstrarem o mesmo nível de competência que seus colegas.

Não é segredo algum que os problemas de uma pessoa com deficiência física, sensorial, orgânica ou mental vão muito além da grande luta pela sua redução ou eliminação, quando essa redução ou eliminação podem existir. Profissionais envolvidos precisam estar preparados para esse aspecto do desafio. Não existe solução de trabalho para pessoas com deficiência que deixe de passar pela análise objetiva do mundo empresarial e suas variáveis, de um lado, e do mundo das pessoas com deficiência e sua realidade, de outro.

É claro que poderemos encontrar muitos velhos problemas de ordem prática, legal e também econômica. As autoridades públicas e a sociedade civil, incluindo desde empresários até os mais interessados que são as próprias pessoas com deficiência, precisam continuar pressionando cada vez mais para atingir esta finalidade: *que sejam viabilizados empregos dignos às pessoas com deficiência, segundo seu potencial, seu preparo, sua capacidade, suas habilidades*, porque assim requer a sua dignidade de seres humanos, sem que sejam continuamente niveladas por baixo. E todos sabemos que existem, na sociedade atual brasileira, objeções ao aproveitamento da mão-de-obra dessas mesmas pessoas, como se fossem cidadãos de segunda classe.

As mais comuns alinham-se dentro de posições preconceituosas, que em geral apresentam as seguintes formulações:

Na situação atual brasileira, pessoas consideradas normais estão lutando por uma vaga no mercado competitivo de trabalho. Existem, de fato, mais de um milhão e meio de desempregados só em São Paulo. As pessoas com deficiência precisam esperar que essa onda de desemprego passe.

Uma segunda objeção: porcentagem indefinida de população considera injusto o cancelamento do auxílio pago pelo sistema previdenciário pela aposentadoria precoce das pessoas com deficiência permanente, no caso delas voltarem a trabalhar. Para a pessoa com deficiência, é interessante receber aposentadoria, exatamente para livrar-se do trabalho formal e contínuo.

Outra objeção, oriunda de um verdadeiro desconhecimento de realidade, afirma que o mundo industrial não está preparado para absorver a mão-de-obra das pessoas com deficiência, devido ao custo das adaptações de postos de trabalho, que precisam ser feitas para muitas delas.

Certa preocupação empresarial levanta outra objeção: de um modo geral as pessoas com deficiência não são empregáveis; não estão preparadas para serem absorvidas pelo mercado de trabalho, em bases competitivas.

As Tendências para Solucionar o Problema

Apesar desses posicionamentos que refletem conhecimento parcial dos problemas e que evidentemente estão repletos de preconceitos, ocorre uma contínua busca de soluções para esse magno problema, com duas tendências marcantes.

Uma delas defende a simplificação das soluções de trabalho para pessoas com deficiência. Ela tem pressa. Para os adeptos dessa corrente de raciocínio, por que haveria um programa prévio de reabilitação profissional, repleto de preciosismos técnicos? Segundo os defensores dessa simplificação, a necessidade

gira apenas em torno da colocação em emprego e a pessoa colocada precisará fazer o resto, se quiser ter sucesso. O problema imediato e urgente é trabalho, uma vez que é da remuneração mensal e contínua que acabarão surgindo os benefícios buscados: bem-estar, conforto, regalias, auto-conceito positivo, etc.

A outra tendência (dentro da linha de raciocínio da reabilitação como um todo, é claro) é persistente, sutil, pautada em observação, experiência, realidade, conhecimento do indivíduo e do mercado de trabalho. Leva em consideração a dignidade e o valor do ser humano e seus direitos. É contra o trabalho só pelo trabalho, sem respeito ao indivíduo. Pois é essa tendência de atuação que afirma com toda a convicção: "trabalhar com dignidade não é uma questão ligada apenas aos fatores necessidade e desejo; é também uma questão de competência pessoal e social", o que requer programas especializados de atendimento.

A primeira tendência, generalizada, retórica (mas no dizer de seus defensores, "realista"), contará sempre com o apoio das pessoas com deficiência que precisam trabalhar de imediato. Com sucessos aparentes e por vezes marcantes, não resistiria a uma avaliação de qualidade. Não é dispendiosa, pois demanda apenas um captador de vagas e candidatos a essas mesmas vagas. Muitas pessoas com deficiência tiram proveito pleno dessa linha de atuação - e com muita propriedade - mas legiões de outras pessoas não são por ela beneficiadas devido à falta de experiência e às condições precárias de atuação pessoal.

Os profissionais especializados em reabilitação profissional sabem muito bem que, embora seja verdadeiro e justo que praticamente todas as pessoas com deficiência desejem desenvolver uma vida normal de trabalho, na vida real torna-se extremamente difícil a inserção de muitas delas, por dificuldades as mais variadas, dentre as quais as mais relevantes são os preconceitos existentes, de um lado, e a sua por vezes questionada empregabilidade, de outro.

Fatores que Dificultam a Empregabilidade

No mundo das atividades de trabalho, que a todos engloba, fatores diversos determinam o que poderia ser chamado de *Empregabilidade* de qualquer pessoa - tenha ou não deficiência.

Empregabilidade - a competência profissional básica - é a capacidade da pessoa funcionar com desenvoltura num ambiente de trabalho competitivo. Ela supõe fatores físicos e psicológicos que permitem ao indivíduo usar sua energia para um emprego remunerado.

No que se refere ao universo das pessoas com deficiência, podemos distinguir pelo menos três níveis de Empregabilidade, a saber:

Empregabilidade plena

- o indivíduo consegue ajustar-se bem e trabalhar numa ampla variedade de situações, sem limitações aparentes devido a problemas físicos, emocionais e mentais.

Empregabilidade limitada

- a pessoa consegue funcionar dentro de alguns limites próprios, que requerem pequenas adaptações para terem condições de trabalho.

Empregabilidade mínima

- o indivíduo consegue funcionar apenas em condições especiais de trabalho, como, por exemplo, numa oficina de trabalho abrigado ou em sua própria casa. Essas condições poderão facilitar e tornar viável sua vida de trabalho, em termos de horário, de produtividade, de tempo trabalhado e dos demais aspectos relevantes.

Não há dúvida de que a capacidade física, as habilidades, a motivação e a assimilação das várias pressões existentes no ambiente de trabalho influenciam a empregabilidade de qualquer indivíduo. Sua aceitação para determinado emprego em empresas depende, por exemplo, de dados individuais, que indicam idade, sexo, educação, altura, peso, estado civil e deficiências; condições do mercado de trabalho para a

ocupação ou localidade buscados; o grau de similaridade entre o padrão profissional da pessoa que busca o emprego e aquele normalmente estabelecido para o mesmo, além de outros.

Não podemos dar-nos ao luxo de esquecer que existem fatores externos e por vezes ponderáveis que dificultam a garantia de que a empregabilidade de um indivíduo com deficiência caminhe no sentido de um emprego. Especialistas ressaltam, por exemplo:

- a) estado em que se encontra o mercado de trabalho local, na própria época da busca de vagas para colocações, determinando a existência ou não da possibilidade de absorção da mão-de-obra disponível;
- c) o estado de desequilíbrio entre o volume dessa mão-de-obra e a demanda, de tal forma que, mesmo trabalhadores sem os problemas inerentes a deficiências podem encontrar dificuldade em garantir um emprego.

* * * * *

Esses são alguns dos principais aspectos das enormes dificuldades vividas por pessoas com deficiência para conseguirem garantir, não um privilégio, mas um direito seu, que é trabalhar. A maioria desses bloqueios são originários de preconceitos inconcebíveis nos dias de hoje e sua erradicação só poderá acontecer como conseqüência de esforços sistemáticos e persistentes de todos os segmentos de nossa sociedade. Dentre esses segmentos, nossos centros de atendimento de pessoas com deficiência deverão estar aparelhados com precisão e conhecimento de causa, contando com profissionais conhecedores de suas atribuições mais amplas, face ao desafio embutido nas idéias de inclusão.

O fator *empregabilidade* deverá ser uma conquista de cada uma das pessoas com deficiência que pretenda garantir um emprego no mercado competitivo de trabalho. Essa conquista será conseqüência de seus esforços, seu interesse contínuo e sua competência individual.

Entretanto, a empregabilidade de pessoas com deficiência que buscam os recursos da reabilitação profissional pressupõe o envolvimento de profissionais experimentados, que dominem suas áreas de responsabilidade. E, como não poderia deixar de ser, a empregabilidade demandará sempre uma sociedade mais competente, com comunidades melhor aparelhadas, que possam oferecer serviços específicos que facilitem às pessoas essa conquista.

A *empregabilidade* sempre foi e sempre será o fator fundamental para garantir a dificilmente alcançada inclusão das pessoas com deficiência. Objetivamente falando, ela acabará transformando-se numa das mais eficientes armas para o combate aos preconceitos e a todos os bloqueios hoje existentes em nosso mundo do trabalho.

Essa buscada inclusão das pessoas com deficiência, todavia, nunca deixará de ser uma luta sem fim.

(*) Otto Marques da Silva

Consultor em Reabilitação Profissional

Outubro de 1999.