

## COLOCAÇÃO EM EMPREGO (\*)

*Emprego estável e remunerado para cada cliente, como ponto de apoio para sua integração à sociedade* - esse tem sido, para a grande maioria dos programas de reabilitação profissional existentes no mundo, desde mais de meio século, a meta básica que tem servido para medir o sucesso do processo reabilitacional. A preocupação maior das equipes desses programas tem sido atuar sempre no sentido de tornar o indivíduo *empregável*, dentro de certos padrões de eficiência no trabalho, que podem levá-lo à independência total.

Corroborando pesquisas e experiências as mais variadas e na conformidade com algumas tendências surgidas já na Década de 70, essa meta, considerada como final, absoluta, inquestionável e ao mesmo tempo determinante da própria efetividade de todos os esforços despendidos, não pode manter-se limitada a um emprego competitivo para todas as pessoas com deficiência que buscam uma solução de trabalho em suas vidas.

Dificuldades sem conta bloqueiam o desiderato maior da reabilitação profissional, tais como, a contínua e veloz modernização do trabalho, a automação e a racionalização do sistema produtivo em geral, fatores esses 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 do trabalho. É de notório conhecimento que a modernização tem trazido ao ambiente geral de trabalho quase sempre a necessidade de menor volume de pessoas, 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, a medida da produtividade individual por sistemas de alta precisão e, em alguns casos, a prevalência de atividades em linha de montagem, relativamente simples e repetitivas.

No desenvolvimento de qualquer programa de reabilitação profissional de pessoas com deficiência será importante enfrentar o problema da colocação em atividade remunerada com uma visão objetiva da realidade local. E nessa linha de orientação, deve-se sempre priorizar uma atividade remunerada que corresponda, não tanto às deficiências do candidato, mas às suas aptidões. Será necessário que sejam considerados todos os seus conhecimentos, a sua verdadeira disposição para o trabalho, a sua competitividade, a sua qualificação profissional, as suas qualidades pessoais, e, com toda a objetividade, a sua real capacidade física para suportar as dificuldades inerentes à atividade pretendida, por períodos definidos de tempo.

### **Confronto com a Realidade**

Existem dificuldades muito ponderáveis e das mais variadas ordens, interpondo-se entre o que é teorizado e idealizado e a realidade da integração de pessoas marginalizadas no mercado de trabalho. Na evolução e no fortalecimento de programas dessa natureza no mundo das instituições e dos profissionais envolvidos, de nada adiantam atitudes de triunfalismo por alguns poucos sucessos de colocação, ou o repasse público de informações estatísticas maliciosas ou pouco fidedignas, quanto aos resultados finais pretendidos, oriundas tanto de entidades privadas quanto dos centros mantidos pelos sistemas públicos de atendimento.

É muito importante que centros ou programas voltados para a reabilitação global de pessoas com limitações, existentes ou por serem criados, mergulhem com coragem na realidade que cerca a

pretendida e por vezes mal vista inclusão social. Nessa área complexa e repleta de atitudes de triunfalismo inadequado, há verdades que precisam aflorar e mitos que precisam ser eliminados. Apesar de ser uma verdade um tanto evitada, a pretendida eficiência profissional a toda prova dessas pessoas é uma das questões que precisa ser melhor discutida, porque o indivíduo com deficiência, inserido no mercado competitivo de trabalho, não é um trabalhador melhor nem pior que os outros. Como vimos anteriormente, 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. No universo das ações desenvolvidas para o atendimento a pessoas com deficiência há dificuldades evidentes interpondo-se entre a teoria e a realidade. Elas deixam a impressão clara de que a maioria dos dados, por vezes alegados, poderia indicar, no mínimo, situações de insucesso do processo reabilitacional.

A tarefa de analisar os sucessos ou os insucessos dos programas de reabilitação profissional precisa estar lastreada em referenciais corretos e muito realistas relacionados, sem qualquer sombra de dúvida, às pessoas a serem servidas e ao mundo empresarial, e não tanto a números ou a estatísticas. Não existe solução de trabalho para pessoas com deficiência que deixe de passar pela análise objetiva do mundo do trabalho e suas variáveis, de um lado, e do desafiador mundo dessas pessoas e sua realidade, de outro. Os profissionais que pretendem trabalhar nesse campo devem conhecer bem ambos os extremos e partir para a busca de soluções viáveis e de acordo com a realidade em que atuam.

### **Desenvolvimento Pessoal Global e Trabalho**

A solução necessária, para a maioria das pessoas, não se restringe, em absoluto, à utilização de um aparelho auditivo auxiliar, ao manuseio próprio de uma bengala longa, à aceitação e ao uso de uma prótese, ou à reconquista do controle de membros afetados, por exemplo. 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 profissional, para encontrar soluções globais para seus problemas, deveria ser de certa forma pressionada a, não só superar as dificuldades iniciais causadas pela limitação que apresentam, como também chegar a determinado nível de desenvolvimento pessoal, que pode envolver quase todos os aspectos de sua vida, inclusive o do trabalho.

Mas, na verdade, nem todos os problemas dos indivíduos com deficiência têm sido analisados em ambientes institucionais voltados para a sua reabilitação global. Para que tenhamos uma justa dimensão das dificuldades que deveriam ser trabalhadas no processo reabilitacional, basta analisar um de seus aspectos apenas, ou seja, a questão do muito comentado e pouco conhecido ajustamento à vida de trabalho. Ele pressupõe, além de bons níveis de condicionamento físico e mental, um equilibrado acervo de hábitos, atitudes e comportamentos adequados, sempre exigíveis nos meios competitivos, sobre os quais muitos profissionais quase não falam nada e poucos fazem qualquer coisa objetiva.

### **Colocação de Pessoas com Deficiência nas Palavras de João Paulo II**

Em sua Encíclica "Laborem Exercens" (Sobre o Trabalho Humano), João Paulo II expressa os seguintes pensamentos sobre o trabalho das pessoas com deficiência, que vale a pena conhecermos e mantermos conosco em nossa contínua atuação:

*"Em tempos recentes, as comunidades nacionais e as organizações internacionais têm voltado a sua atenção para um outro problema relacionado com o trabalho e que é bem denso de reflexões: o*

*problema das pessoas com deficiência. Também elas são sujeitos plenamente humanos, dotados dos correspondentes direitos inatos, sagrados e invioláveis, que, apesar das limitações e dos sofrimentos inscritos no seu corpo e nas suas faculdades, põem mais em relevo a dignidade e a grandeza do homem. E uma vez que a pessoa que tem quaisquer "deficiências" é um sujeito dotado de todos os seus direitos, deve-se facilitar-lhe a participação na vida da sociedade em todas as dimensões e a todos os níveis que sejam acessíveis para as suas possibilidades. A pessoa com deficiência é um de nós e participa plenamente da mesma humanidade que nós. Seria algo radicalmente indigno do homem e seria uma negação da humanidade comum admitir à vida da sociedade, e portanto ao trabalho, só os membros na plena posse das funções do seu ser, porque, procedendo desse modo, recair-se-ia numa forma grave de discriminação, a dos fortes e sãos contra os fracos e doentes. O trabalho, no sentido objetivo, deve ser subordinado, também neste caso, à dignidade do homem, ao sujeito do trabalho e não às vantagens econômicas."*

*Prossegue o Papa: "Compete, pois, às diversas entidades implicadas no mundo do trabalho, ao dador direto, bem como ao dador indireto do trabalho, promover com medidas eficazes e apropriadas o direito da pessoa deficiente à preparação profissional e ao trabalho, de modo que ela possa ser inserida numa atividade produtiva, para a qual seja idônea. Aqui apresentam-se muitos problemas de ordem prática, legal e também econômica; mas cabe à comunidade, quer dizer, às autoridades públicas, às associações e aos grupos intermédios, às empresas e aos mesmos deficientes por em comum idéias e recursos para se alcançar esta finalidade inabdicável: que seja proporcionado um trabalho às pessoas com deficiência, segundo as suas possibilidades, porque o requer a sua dignidade de homens e de sujeitos do trabalho. Cada comunidade há de procurar munir-se das estruturas adaptadas para se encontrarem ou para se criarem lugares de trabalho para tais pessoas, quer nas empresas comuns públicas ou privadas - que lhes proporcionem um lugar de trabalho ordinário ou melhor adaptado para o seu caso - quer nas empresas e nos meios de trabalho chamados "protegidos".*

*Afirma João Paulo II mais adiante que grande atenção deverá ser dedicada às condições físicas e psicológicas de trabalho das pessoas com deficiência, à sua justa remuneração, à sua possibilidade de promoção e à eliminação dos diversos obstáculos. "Sem querer esconder que se trata de uma tarefa complexa e não fácil, é para desejar que uma concepção exata do trabalho no sentido subjetivo permita chegar-se a uma situação que dê à pessoa com deficiência a possibilidade de sentir-se já à margem do mundo e do trabalho ou a viver na dependência da sociedade, mas sim como um sujeito do trabalho de pleno direito, útil, respeitado na sua dignidade humana e chamado a contribuir para o progresso e para o bem de sua família e da comunidade, segundo as próprias capacidades".*

### **Objecções Usuais ao Emprego de Pessoas com Deficiência**

Além das dificuldades todas que cercam a questão do trabalho de indivíduos com deficiências, muito próprias de alguns centros ou programas mal estruturados ou de profissionais sem experiência aplicável, existem, na sociedade atual, objeções várias ao aproveitamento da mão-de-obra dessas pessoas. As mais comuns alinham-se dentro de algumas posições, um tanto carregadas de idéias preconceituosas, que em geral apresentam as seguintes formulações:

- a) Mostra-nos a situação atual brasileira, que pessoas consideradas normais estão continuamente lutando por uma vaga no mercado competitivo de trabalho. Temos mais de um milhão e meio de pessoas desempregadas em São Paulo. Apesar do que preceitua o Decreto 3298/99, essa realidade torna problemático, sob certos aspectos, que se compreenda a conveniência de insistir na absorção de indivíduos com deficiência em vagas existentes.
- b) Existe uma espécie de rejeição geral latente contra uma pretensa injustiça de se cancelar o auxílio pago pelo nosso sistema previdenciário durante períodos de enfermidade ou aposentadoria das pessoas com uma deficiência permanente, no caso delas voltarem a trabalhar. Há ainda a idéia de que, para elas, o que interessa é receber aposentadoria a mais alta possível, exatamente para livrar-se do trabalho formal e contínuo.
- c) O mundo industrial, de um modo geral, não está preparado para absorver a mão-de-obra dessas, devido ao custo e à especificidade das adaptações de postos de trabalho, que precisariam ser feitas para muitas delas.
- d) As pessoas com deficiência, em sua grande maioria, não estão preparadas para serem absorvidas pelo mercado de trabalho, em bases competitivas.

A curto, médio e longo prazos, esses preconceitos e posicionamentos supostamente justos devem ser combatidos em todas as linhas e de uma forma contínua, dependendo sua erradicação muito mais da efetiva e competente atuação de pessoas com deficiência na vida de trabalho e fora dela, do que de campanhas, folhetos, cartazes, palestras, leis e de todo o acervo de comunicação de massa de que uma sociedade pode dispor.

### **Tendências para Solucionar o Problema**

Na evolução dos programas para pessoas com deficiências, surgem duas tendências marcantes naquilo que se relaciona à vida de trabalho. Uma delas defende a chamada descomplicação do processo. Ela tem pressa. Ela quer fazer imediatamente e...faz. Para os adeptos dessa corrente de raciocínio, por que haveria um processo tão complicado de reabilitação profissional, repleto de preciosismos técnicos? Segundo os defensores dessa pretensa simplificação, a necessidade gira apenas em torno da colocação em emprego e a pessoa colocada fará 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, inclusão social e outros.

A outra tendência (dentro da linha de raciocínio mais cordato da reabilitação como um todo, 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 que devem ser salvaguardados 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, para algumas pessoas com ou sem deficiência, requer programas especializados de atendimento.

A primeira tendência, generalizada, retórica e por vezes um tanto ingênua (mas no dizer de seus defensores, "realista"), contará sempre com o apoio das pessoas com deficiência que precisam trabalhar

de imediato. Com sucessos reais relacionados a casos de indivíduos já prontos para trabalhar no mercado competitivo, mas também aparentes e por vezes grandiloqüentes no que se relaciona a pessoas sem condições de enfrentar a vida de trabalho, não resistiria a uma avaliação de qualidade. Não é dispendiosa, pois demanda apenas um captador de vagas e candidatos a essas mesmas vagas, como está acontecendo nos dias atuais no Brasil, após o surgimento do Decreto 3298, que força empresas com mais de 100 empregados a contratar pessoas com deficiência. Muitas pessoas com deficiência tiram, com justiça, o melhor proveito dessa linha de atuação, mas legiões de outras pessoas não são por ela beneficiadas devido à falta de experiência em situação de trabalho e às condições precárias de atuação pessoal, que são melhor notados depois de muita luta e frustração.

Embora seja muito verdadeiro 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, tanto por parte de empregadores e seus prepostos, quanto de indivíduos sem preparo para o trabalho e seus requisitos.

### **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, sem dúvida - é a capacidade de funcionar bem num ambiente de trabalho competitivo. Ela supõe fatores físicos e psicológicos, que permitem ao indivíduo usar sua energia para um emprego remunerado.

Assim é que podemos distinguir três níveis de Empregabilidade, a saber:

- a) Empregabilidade plena - o indivíduo consegue ajustar-se e trabalhar numa ampla variedade de situações, sem limitações aparentes devido a problemas físicos, emocionais e mentais.
- b) Empregabilidade limitada - a pessoa consegue funcionar dentro de alguns limites próprios, que requerem determinadas adaptações, por vezes mínimas, em termos de condições de trabalho.
- c) Empregabilidade mínima - o indivíduo consegue funcionar apenas em condições especiais de trabalho, como, por exemplo, numa oficina de atividades abrigadas ou em sua própria casa. Esses ambientes poderão facilitar ou mesmo viabilizar sua vida de trabalho, em termos de horário, produtividade, horas trabalhadas e demais aspectos relevantes.

A capacidade física, as habilidades, a motivação e a assimilação das várias pressões existentes no ambiente de trabalho influenciam a *empregabilidade* de um indivíduo. Muito ligado ao conceito de *empregabilidade*, está aquele de *aceitabilidade* ou *ajustabilidade* do candidato a postos de trabalho. Dentre os fatores mais ponderáveis da *aceitabilidade* de uma pessoa no trabalho, e que são mais evidentes (além daqueles de ordem pessoal, que podem determinar o sucesso ou insucesso de qualquer indivíduo no trabalho), é necessário ressaltar:

- a) o estado em que se encontra o mercado de trabalho na realidade local, na própria época da busca de vagas para colocações;
- b) 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.

Acresce a tudo isso o eventual posicionamento do mundo empresarial local, de colocar ou não, nos quadros funcionais das empresas, pessoas com determinados tipos de deficiências, posicionamento esse que poderá ser causado por preconceitos arraigados, por posicionamentos individuais de empresários mais influentes ou mesmo pelo insucesso de algumas colocações no mercado de trabalho local. Dessa posição empresarial poderá depender quase todo o sucesso ou o insucesso de um programa objetivo de absorção de sua mão-de-obra, em larga escala, independente do que é estabelecido pela legislação em vigor.

Não se pode deixar de lado também, dentre os vários fatores que podem dificultar a absorção da mão-de-obra de indivíduos com deficiências, a contínua e veloz modernização do trabalho, a automação e racionalização do sistema produtivo em geral, fatores que levam quase que fatalmente à dispensa de mão-de-obra menos versátil, menos qualificada ou com menor potencial.

Na análise da grande luta para que pessoas com deficiência sejam inseridas no mercado de trabalho competitivo, existe na moderna realidade industrial brasileira, por exemplo, a falta quase que absoluta de alternativas de trabalho para aquelas que não se enquadram nos padrões estabelecidos de produtividade industrial. Para piorar o problema, dispomos de muito poucos ambientes próprios e especialmente preparados de trabalho produtivo, nos quais o indivíduo, que vive as conseqüências de uma desvantagem, seja ela cultural, física, mental, sensorial ou de outra natureza, possa mensurar seu potencial.

Além disso, as entidades contam com reduzidíssimo número de profissionais plenamente habilitados para definir, organizar e dirigir determinados recursos que, nas circunstâncias próprias vividas em cada realidade, seriam de grande valia. Acresce a tudo isso o fato de que poucos profissionais das entidades de atendimento voltam-se com seriedade para o pleno domínio das determinações legais quanto a questões de trabalho das pessoas com deficiência no Brasil.

### **Decreto 3298: seus Posicionamentos e Determinações**

Ao desfraldar a bandeira da reserva de vagas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tanto privado quanto público, notamos que, segundo o Decreto nº 3298 de 20/12/99, todas as empresas com mais de 100 funcionários, são obrigadas a contratá-las, na seguinte proporção:

até 200 empregados, 2%

de 200 a 500 empregados, 3%

de 500 a 1000 empregados, 4%

mais de 1000 empregados, 5%

Salienta-se que o Decreto citado determina ao empresário, contratar pessoas com deficiência, desde que reabilitadas profissionalmente ou habilitadas para a função pretendida ou disponível na empresa.

Segundo o Decreto, cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo, à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

### **As Conceituações Formuladas pelo Decreto 3298/99**

Utilizando-se de alguns grupos de trabalho e de contribuições individuais de relevância, o legislador teve a preocupação de chegar a algumas conceituações, a fim de evitar a má interpretação da letra da lei. O Decreto em questão atingiu seu objetivo em muitos aspectos, mas deixou lacunas fortes em outros.

Para os efeitos do Decreto 3298, por exemplo, é considerada pessoa com deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

**"Deficiência Física:** Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;"

**"Deficiência Auditiva:** de 25 a 40 decibéis (db)- surdez leve; de 41 a 55db-surdez moderada; de 56 a 70 db- surdez acentuada; de 71 a 90db- surdez severa; acima de 91 db- surdez profunda; e anacusia".

**"Deficiência Visual:** Acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações".

**"Deficiência Mental:** Funcionamento intelectual significativamente inferior a média com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização da comunidade, saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho".

**"Deficiência Múltipla:** Associação de duas ou mais deficiências".

Ampliando sua linha de conceituações e contribuindo para a insegurança generalizada que existe nesse campo, o Decreto 3298 adianta: "Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa com deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária".

Ignorando as tendências mais modernas de criação de alternativas de trabalho as mais variadas, os conceitos inseridos no Decreto adiantam mais: "São modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência:

Colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

Colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

Promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal".

A seguir o Decreto, não levando em conta a experiência e o posicionamento meridiano da Organização Internacional do Trabalho (porque experiência e posicionamento brasileiros são raros e pouco considerados) procura definir dois tipos de ambientes que passou a chamar inadequadamente de Oficina Protegida de Produção e Oficina Protegida Terapêutica, dando-lhes a seguinte conceituação que tem levado entidades sem conta a manterem-se inseguras e sem ação:

"Considera-se **OFICINA PROTEGIDA DE PRODUÇÃO** a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto com deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa".

"Considera-se **OFICINA PROTEGIDA TERAPÊUTICA** a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescentes e adultos que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção".

### **As Dúvidas que Permanecem na Colocação de Pessoas com Deficiência**

A obtenção e a conservação de um trabalho ou o desenvolvimento nele não é o fim único da reabilitação profissional, que considera a pessoa com deficiências de uma forma integral, como um ser biológico, psicológico e social, cujo êxito no trabalho não está determinado unicamente pelos conhecimentos e habilidades técnicas, e sim por todo o conjunto de fatores que levam a um desempenho social de êxito.

Na verdade, o emprego competitivo tende a receber cada vez menor importância nas soluções a serem buscadas pelo processo de reabilitação profissional. Muitas vezes alude-se ao fato de que a

preparação do indivíduo para uma ocupação não deve ter como meta somente emprego naquela modalidade. Com isso, há uma referência muitas vezes expressa com relação à importância do setor informal da economia. Aspectos ligados à micro-empresa ou a empreendimentos de autogestão são mais e mais freqüentemente levantados.

Deve ficar muito claro que a economia informal não reflete necessariamente uma crise econômica. Ela não existe apenas em países em desenvolvimento. É um fenômeno que tende a tornar-se cada vez mais forte - com esse tipo de economia os diversos países precisam saber lidar objetivamente num futuro breve. Para piorar o problema, dispomos de muito poucos ambientes próprios e especialmente preparados de trabalho produtivo, nos quais o indivíduo, que vive as conseqüências de uma desvantagem, seja ela cultural, física, mental, sensorial ou de outra natureza, possa mensurar seu potencial. Na realidade muito forte das pessoas que labutam com as conseqüências das deficiências, é fato sobejamente conhecido que não existe nem mesmo pessoal plenamente habilitado para a completa organização, programação e efetivação dessas organizações.

Uma das conseqüências dessa situação toda é que, da totalidade daqueles que trabalham e têm empregos ou atividades de sucesso, muitos - mas muitos mesmo - conseguiram suas vitórias (ou amargaram suas derrotas) por iniciativa e conta próprias - e com todos os méritos. Se considerarmos que, para um bom segmento da população jovem ou adulta com deficiência a questão não se limita a aspectos de produtividade, mas muito mais a outros ângulos da questão global da aceitabilidade, como, por exemplo, a capacidade de ajustar-se a situações, a demandas, a exigências, a mudanças de funções e a alterações das regras internas, o problema fica evidentemente muito mais complexo e de difícil encaminhamento para uma solução.

### **Objetividade de uma Colocação**

Ao se analisar o funcionamento diário de uma Oficina de Produção, sob o ângulo do orientador profissional, quando se dedica à colocação de sua clientela numa situação de trabalho, reconhece-se que ele atua com uma vantagem. Ou seja, ele desfruta de oportunidades singulares para ficar conhecendo os pontos positivos e os negativos de cada candidato. Numa situação normal de busca de emprego, o responsável pelas contratações de pessoal, em determinada empresa, conta muitas vezes com provas pré-estabelecidas de qualificação, de um lado, e apenas com o que o candidato relata sobre sua experiência e sobre suas habilidades de trabalho, de outro.

Para obter, de fato, a vantagem mencionada mais acima, existe apenas uma fórmula conhecida e bastante adotada: o orientador profissional deve procurar estar bem próximo ao ambiente das oficinas, para observar cada pessoa durante a execução de várias tarefas. Além disso, através das entrevistas regulares, ele poderá contar com os comentários vivos do próprio interessado. Na medida do necessário, eles serão checados contra as informações do supervisor das oficinas, que com ele interage continuamente. O profissional poderá conduzir as entrevistas regulares em bases muito concretas, colocando questões objetivas sobre o que a pessoa gosta ou não gosta de fazer, seus problemas de assiduidade ou de pontualidade, seus comportamentos inadequados durante o período, suas reações ao supervisor ou aos colegas. Dessa maneira, poderá coletar informações sobre as suas reações a eventuais superiores ou chefes, numa situação real de trabalho.

Não é de admirar, portanto, que, em sua atuação diuturna numa Oficina de Produção, quando ocorre uma abertura no mercado de trabalho, o especialista encontra-se numa ótima posição para fazer análises criteriosas a respeito de determinado candidato, dando ênfase aos aspectos positivos de sua atuação, com dados retirados de seu dia-a-dia nas oficinas e das entrevistas regulares.

Sempre que acontecem contatos para colocação, o orientador profissional não precisa fazer esforços especiais para referir-se ou não a problemas de qualquer cliente, seja em termos da deficiência que apresenta, seja em termos de sua atuação pessoal e social. Ele deve estar consciente de que o repasse não solicitado de dificuldades ou de aspectos negativos da atuação individual depende muito das circunstâncias da própria colocação e da visão que o profissional possa ter na oportunidade.

O raciocínio desenvolvido baseia-se na seguinte expectativa simples e muito clara: se o empregador tiver uma idéia verdadeira e global de um candidato que pretende empregar, o processo de ajustamento ao trabalho será mais facilitado, tanto para ele quanto para o novo empregado.

### **Incidência de Colocações**

Para a grande maioria dos centros ou programas de reabilitação profissional e das oficinas de produção existentes no mundo ocidental, o maior volume de colocações tem ocorrido em indústrias de pequeno e médio portes. Nelas, a supervisão tende a ser muito mais pessoal e, em geral, há mais significativas possibilidades de modificação nas rotinas de trabalho, quando necessário. As vagas buscadas têm sido, de um modo geral, na linha de funções semi-qualificadas, para as quais é requerido um tempo mínimo de aprendizagem, na própria empresa, como é costumeiro acontecer. De acordo com experiência vivida pela AVAPE, apesar de exemplos eventuais que podem até demonstrar o contrário, empresas muito grandes normalmente não se mostram muito receptivas à colocação daquelas pessoas com deficiência que demandem mais do que o tempo normal de supervisão dispensado aos demais trabalhadores.

Quando se dispõem a fazer colocações de pessoas com deficiência, no entanto, seus nomes são sempre os mais lembrados e dados como referência da importância do assunto.

### **Relacionamento Interpessoal**

Nas atividades de avaliação e de ajustamento à vida de trabalho, tem havido ênfase na observação das relações de cada cliente com todos os membros da equipe, com outros funcionários e com os demais colegas. O conjunto de observações relativas a esse tópico pode incluir, por exemplo, atitudes de cooperação, facilidade de aceitação da supervisão, atitudes de agressão, dependência e outras. Para determinado cliente, o relacionamento com superiores e colegas pode significar uma dificuldade à sua colocação duradoura. Deve-se saber, por exemplo, se é possível trabalhar esse aspecto de seu comportamento, para talvez abrandar suas reações e com isso tornar um emprego viável.

### **Satisfação no Trabalho**

A possibilidade de um indivíduo tirar alguma satisfação pessoal das atividades laborativas, ou de pelo menos conseguir evitar maiores aborrecimentos, é um dos fatores que mais afetam o ajustamento à vida de trabalho. Ressalte-se que, para um bom número de pessoas com deficiência, oficinas de

produção e centros de reabilitação profissional podem estar dando uma primeira oportunidade delas se relacionarem com o trabalho produtivo, que lhes permite chegar a certa satisfação pessoal.

### **"Ajustabilidade" à Pressão do Trabalho**

Para que qualquer pessoa esteja potencialmente bem em sua vida profissional, é preciso que seja capaz de ajustar-se a determinados regulamentos e rotinas de trabalho, sem muitas dificuldades; deve ser capaz de manter-se bem, desenvolvendo atividades, mesmo que repetitivas ou desagradáveis; deve ser suficientemente flexível para mudar de função, mesmo que esteja se sentindo à vontade onde está.

As oficinas de produção devem ser montadas de tal forma que tornem possível à sua equipe, ao observar hábitos, atitudes e comportamentos inadequados, alterar, se necessário, o ambiente de trabalho, para levar certos clientes a melhorar suas reações, ou a modificar seu modo de ser e de reagir.

### **Auto-conceito como Trabalhador**

Um indivíduo com deficiência pode ter sido habituado, por sua experiência de vida, a se olhar como uma pessoa dependente dos demais. Poderá faltar-lhe, de uma forma ou de outra, a maturidade e a independência que tornam as pessoas aptas a enfrentar momentos de frustrações ou de vitórias na vida, de um modo geral. Um dos sinais claros de maturidade pessoal surge nas necessidades de mostrar auto-suficiência na utilização do dinheiro. Acontece que o significado dos aspectos financeiros da assim chamada auto-suficiência pessoal pode nunca ter sido absorvido na totalidade, por determinadas pessoas com deficiência, por absoluta falta de oportunidade.

O pagamento de retribuições ou prêmios em dinheiro, mesmo que como reforço ou estímulo para manter o interesse, por exemplo, pode levar a uma demonstração prática de que a busca ou sonhada independência (mesmo que limitada) é possível. Há diversos centros ou oficinas, destinados a pessoas com deficiência, que utilizam atividades de trabalho real. Esses recursos sociais adotam critérios próprios para pagamento de seus alunos, aprendizes ou clientes. Alguns, cada vez mais comuns na comunidade, sabem exatamente porque adotam tais medidas, e usam de todas as oportunidades para orientar em pormenores cada pessoa inscrita em seu programa de inclusão social, para a eventual orçamentação da importância paga. Eventualmente, essa orientação leva a resultados quase que inesperados e a uma demonstração prática de que, pelo menos uma certa independência, mesmo que limitada, pode ser conseguida, transformando-se num dos fatores importantes na elaboração do seu auto-conceito como pessoa que interage, participa e trabalha, em vez de uma criatura isolada, dependente e inútil.

### **Atitudes Prevalentes em Algumas Empresas**

Apesar de se reconhecer e de realmente existir 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 sempre 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, entretanto, certos posicionamentos, lastreados em alguns 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 acidentar, 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 trabalhadores com deficiência, por uma questão de altruísmo e sem maiores cautelas. Por mais que se enfatize a assim chamada "responsabilidade social" das empresas, espontaneamente elas não estão voltadas para o emprego de "deficientes" de nenhum tipo, porque em tese não necessitam deles.

Embora vários 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 tido condições objetivas de trabalhar competitivamente. 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 para a vida competitiva.

### **Necessário Envolvimento das Empresas**

A conquista de empresários e seus gerentes de recursos humanos, diretores de relações industriais, diretores de produção e vários outros elementos categorizados em qualquer empresa, para essa causa, dependerá muito pouco daquilo que determina uma lei (em nosso caso, o Decreto 3298, de 1999) ou de campanhas publicitárias nos programas de comunicação de massa. A própria existência de um Decreto que força a empresa média e grande a empregar pessoas com deficiência pode ser um fator de rejeição natural. A antiga idéia "empregue um deficiente", apregoada pela Rede Globo em 1981 - Ano Internacional das Pessoas Deficientes - 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 contínuo dos centros de reabilitação profissional do setor privado, 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 pela sua deficiência*. Essa competência, indispensável sempre, que algumas delas dominam quase que instintivamente, a maioria precisa adquirir através de preparo em seu lar, nos mais diversos tipos de escola, em oficinas especialmente organizadas, ou em centros de reabilitação profissional, conforme o caso.

### **Aspectos mais Relevantes do Problema**

Diversos dos aspectos que mais preocupam os especialistas em reabilitação profissional, naquilo que concerne o assunto da colocação em emprego (competitivo, abrigado, domiciliar ou de qualquer outra natureza) estão a seguir mencionados. Dominá-los poderá muito bem significar 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 algumas oportunidades para crescimento e para 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 sempre certos pré-requisitos, tais como hábitos, atitudes e comportamentos que sejam condizentes com o ambiente de trabalho.

#### c) As preferências das pessoas para trabalhar

Ao se analisar uma determinada possibilidade de emprego, deve-se considerar primeiramente as preferências da pessoa que é candidata à vaga, para um certo 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 psico-ergonômicos 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) 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.

*f) 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.

*g) Os sinais de discriminação e de preconceito*

Existem sintomas por vezes bem sutis de discriminação em muitos ambientes de trabalho, quando, por exemplo, pessoas com 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 indivíduos com 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.

#### h) 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 com deficiência 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 conseqüências do exercício desse direito. E que se lembrem com mais freqüência e objetividade que essas pessoas, quando buscam trabalho competitivo, baseadas em posturas aceitáveis e em competência pessoal, por vezes têm muito mais capacidades a mostrar do que incapacidades a esconder.

#### i) 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.

#### j) 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 produção 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.

#### l) 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.

#### m) O acompanhamento de uma colocação

Após a colocação de uma pessoa com deficiência que tenha passado pelo programa de reabilitação profissional, 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 acompanhamento a ser montado conte com a franca anuência do empregador, sem constrangimentos.

#### n) A prontidão para um emprego competitivo

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, são repassadas 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 tem surtido 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.

#### o) 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 eventual que poderá ser excessivamente forte na vida de uma pessoa.

### **Missão de um Agente de Colocação de Pessoas com Deficiência**

Conforme o que analisamos anteriormente, torna-se inegável que o processo de reabilitação profissional deve ser concluído com algum tipo de solução do problema de trabalho para a pessoa com deficiência, isto é, com sua integração em alguma situação de trabalho rentável, seja numa atuação competitiva, abrigada, apoiada, institucional ou familiar, seja de outra natureza, de acordo com as características de cada caso e de cada realidade.

O especialista em orientação para a vida de trabalho (orientador profissional), que poderá estar sendo responsabilizado ou não pela função de colocador, ou o agente de colocação, como um profissional separado, mas componente da equipe básica da reabilitação profissional, deve ter em mente que há certos princípios básicos que precisará sempre respeitar. Dentre eles é preciso ressaltar que a pessoa candidata a um emprego deverá ter condições físicas e intelectuais para a tarefa sob sua responsabilidade. Às vezes esse requisito poderá exigir alguma adaptação por parte da empresa - o que pressupõe uma análise da função pretendida e uma negociação prévia do colocador com o empresário.

Em conseqüência da observação desses princípios fundamentais, outros fatores devem ser considerados, como os requisitos de instrução, as qualificações ou experiências anteriores, a periculosidade, os relacionamentos, a poluição sonora, a temperatura e outros mais, que já deverão ter sido amplamente trabalhados durante o processo de reabilitação profissional. Além disso, um agente de

colocação nunca deverá efetivar um encaminhamento para emprego, quando o empregador perceber-se forçado a aceitar a pessoa devido a uma determinação legal relacionada à reserva de mercado, por comiseração e/ou quando tomar providências para sua separação dos demais, durante as atividades de produção.

Em suma, o colocador localizado num programa de reabilitação profissional deverá buscar não apenas a ocupação de seu cliente numa atividade rentável, mas também sua satisfação, sua possibilidade de sucesso e de progresso, além de sua remuneração adequada. É conceito muito conhecido na grande realidade dos serviços de emprego de pessoas com deficiência em trabalho competitivo que, para que uma colocação tenha sucesso no mundo empresarial, o profissional responsável pelo desenvolvimento de seu processo deve sempre observar os seguintes fatores:

- o candidato a uma colocação precisará ser muito bem conhecido nos aspectos mais relevantes;
- o posto de trabalho deverá estar bem estudado e dominado;
- o candidato e o posto de trabalho devem corresponder o mais possível um ao outro.

Ao atuar dentro de um processo próprio de reabilitação profissional, desenvolvido com propriedade, através de oficinas de produção, por exemplo, o profissional responsável pela colocação saberá muito bem que cada candidato estará sempre bem estudado, observado e orientado por uma equipe que deve saber como é o mercado de trabalho e seus diversos requisitos, tendo seu encaminhamento sido feito após verificação de sua adequabilidade para uma vida competitiva no mercado aberto de trabalho. Cada cliente que sai do processo de reabilitação profissional para uma tentativa de colocação deverá, portanto, estar muito bem estudado e orientado.

É evidente que a globalidade das informações que lhe forem fornecidas não precisará ser repassada a um eventual empregador, uma vez que incluirá não apenas dados identificatórios, ou relacionados à sua educação, ao seu nível de qualificação, aos interesses, às aptidões e/ou a experiências anteriores, mas também informações sobre a deficiência, os tratamentos, a existência de problemas médicos, psico-sociais e educacionais.

O repasse indevido, não solicitado ou fora de proporção da necessidade de alguns tipos de informação, poderá transformar a colocação num momento problemático na vida da pessoa. De outra parte, os aspectos de conhecimento de postos de trabalho mais adequados para determinadas colocações competitivas traz ao agente responsável pela colocação um outro tipo de desafio. Para enfrentar o problema com possibilidades de ter sucesso, o colocador deverá dominar técnicas de análise ocupacional, pois estará lidando com tarefas que caracterizam o posto de trabalho, ambiente em que elas deverão ser desenvolvidas, capacidades físicas e intelectuais requeridas, além de aptidões e características pessoais exigidas para seu bom desenvolvimento e diversos outros fatores.

Não resta dúvida de que a obtenção de tais informações dependerá da organização interna de cada empresa, de um lado, e de órgãos específicos existentes no mundo empresarial, de outro. Embora não seja necessário que se transforme num especialista em análise ocupacional, conforme o caso a obtenção de informações a respeito de ocupações numa determinada empresa dependerá muito da iniciativa e do interesse do colocador.

### **Atividades Específicas na Atuação do Agente de Colocação**

A vivência do processo de reabilitação profissional nas realidades mais variadas do mundo atual - na Europa, em Países da Ásia e do Oriente Médio, na América Latina e na América do Norte principalmente - levou à necessidade da Organização Internacional do Trabalho, já no início da Década de 70, procurar delinear com clareza seus princípios fundamentais, por meio de diversas publicações oficiais da Organização. E é nelas que encontraremos pormenores interessantes quanto à função do especialista em colocação, no que diz respeito ao mercado formal de trabalho.

Dentre as sugestões apresentadas pela O.I.T. vale a pena ressaltar os esforços para a obtenção de vagas para as pessoas com deficiência. Na opinião dos especialistas da Organização Internacional do Trabalho, independentemente da existência ou não de provisões legais de reserva de percentuais de vagas, os profissionais preocupados com a colocação deverão descobrir oportunidades de trabalho:

- visitando sistematicamente empresas e procurando, por meio dessas visitas, vagas para seus clientes já prontos para o trabalho - sejam eles provenientes diretamente da comunidade, sejam encaminhados pelos programas reabilitacionais;
- buscando informações e contatos nos locais onde existir um serviço específico de colocação para a população em geral;
- pesquisando sempre - e com a participação de cada cliente interessado - através de periódicos locais;
- garantindo muitos contatos com entidades de atendimento, que trabalham no mesmo campo;
- procurando informações nas entidades sindicais e nas associações de classe.

### **Indispensável Acompanhamento de uma Colocação**

Conforme afirmamos anteriormente, é extremamente importante manter estabelecido um determinado período de tempo para o acompanhamento dos resultados de uma colocação, com o objetivo básico de procurar garantir o sucesso da pessoa colocada. Na verdade, o acompanhamento das colocações sempre será o teste decisório desse momento do processo reabilitacional, não podendo os profissionais que se dedicam à colocação assumir atitudes de interesse secundário no mesmo.

É muito correto que procuremos analisar a efetividade dos trabalhos desenvolvidos com cada cliente por meio dos contatos de acompanhamento. Para cada empresário também poderá ser bastante confortável sentir que existe um apoio efetivo e um interesse contínuo por parte do programa de reabilitação profissional naquela pessoa que talvez nem estivesse empregada na empresa, se esse apoio não se efetivasse com correção e dentro de um certo cronograma.

Houve, no passado da reabilitação profissional, e ainda ocorrem casos similares nos tempos atuais, uma tendência a fazer contatos de acompanhamento por meio do telefone. No entanto, o melhor tipo de contato é aquele programado e *in loco*. Existem centros e programas que pré-estabelecem prazos para esses contatos. Por exemplo: um mês, três meses e um ano, encerrando-se o caso com a visita de acompanhamento de um ano.

No entanto, consideradas as circunstâncias de cada colocação, cada ambiente e cada chefe direto, cada empresa e cada empresário, além das características de cada cliente e seu envolvimento direto no processo, é óbvio que não existe uma receita única para a periodicidade dos contatos e para o modelo a ser adotado nos esquemas de acompanhamento das colocações. Sabemos que eventualmente

a presença de um profissional visitante, alheio ao ambiente do local de trabalho, poderá causar embaraços internos para o cliente colocado. As visitas de acompanhamento devem ser devidamente combinadas e feitas de comum acordo com o cliente e com o empresário.

Importante como é - sem a menor sombra de dúvida - o acompanhamento de uma colocação deve sempre estar inserido no processo reabilitacional, mas sua efetivação deverá merecer todo o cuidado que o agente de colocação a ele puder dispensar, para benefício maior da pessoa colocada.

Dentre os motivos principais destaques que a pessoa com deficiência assegura-se de que o agente de colocação está realmente interessado na colocação feita e caso seu emprego esteja periclitante, o profissional poderá discutir para ele uma nova função. Além disso, um bom sistema de acompanhamento de colocações significa uma análise mais objetiva quanto à correção dos procedimentos de reabilitação profissional.

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