

A UNIRIS E SEUS PORQUÊS (*)

A UNIRIS foi criada em março de 1986, como uma entidade sem fins lucrativos. Começou seus trabalhos de atendimento no mês de junho de 1987. Como aconteceu com diversas ONGS, fechou suas portas em 1994, devido a problemas financeiros insuperáveis, conseqüentes a medidas governamentais extremas emanadas do Governo Collor que restringiu muito as atividades industriais terceirizadas, levando entidades similares ao colapso.

Os mentores da nova organização social pretendiam uma entidade que demonstrasse a viabilidade prática de toda a teoria que fundamenta a reabilitação profissional, mas em ambiente quase que desprovido de recursos. Se o empreendimento se mostrasse viável, a UNIRIS estabeleceria bases objetivas e pragmáticas para a gradativa expansão dos programas reabilitacionais voltados para o trabalho, sempre de acordo com nossa realidade e características.

Essa viabilidade prática deveria levar em conta, com muito critério, o "status quo" de nossa realidade econômica, social, política e técnica, procurando não se lastrear em irrealidades, tais como, profissionais especializados em profusão, altas prioridades governamentais, vida financeira garantida por dotações alienígenas, instalações ideais financiadas por organizações européias e um sucesso de grandes proporções.

Antes mesmo de sua implantação, os idealizadores da nova entidade reabilitacional já haviam estudado os ângulos mais cruciais dos problemas que a organização deveria enfrentar, dando aos mesmos o tratamento e a prioridade merecidos.

OS PROBLEMAS A SEREM ENFRENTADOS

Na tentativa de definição de sua clientela, dos serviços a serem prestados, dos profissionais necessários, da disponibilidade financeira inicial, da realidade onde iria se inserir, a UNIRIS estabeleceu como base para seu planejamento uma série de raciocínios fundamentais.

Dentre eles cumpre ressaltar que *uma deficiência leva não só a limitações físicas, mas também a distúrbios psicológicos (do tipo ansiedade, neurose, etc.) e a perturbações nos relacionamentos sociais, que poderão afetar tanto o ambiente familiar quanto o da sociedade.*

Outra verdade muito importante apontada: pessoas com deficiências físicas, sensoriais, orgânicas e mentais formam um universo tão variado que seria absurdo pensarmos que elas necessitam apenas de reabilitação física, ou de educação especial.

Elas têm direitos que as levam a contemplar, por exemplo, uma vida digna de trabalho. Entretanto, elas são bloqueadas por dificuldades que podem incluir a ausência de boa escolarização e precariedade de saúde física e mental, a inabilidade pessoal de resolver problemas, a inadequada preparação para a vida, o relativo conhecimento de normas de convivência, além de tantas outras condições que podem dificultar a garantia de um lugar ao sol.

Quanto ao real significado do trabalho na vida das pessoas, a UNIRIS sempre ressaltou sua importância inquestionável. Especialistas têm enfatizado o prestígio social derivado do trabalho produtivo em nossa sociedade. O desempregado, com ou sem deficiências, tende a sentir-se supérfluo.

Mesmo que tenham oportunidade de trabalhar, pessoas com deficiências, que se têm mantido afastadas de atividades remuneradas, poderão apresentar dúvidas muito sérias quanto à sua capacidade de trabalhar bem e de dominar as demandas da vida de trabalho.

Ressalte-se, todavia, que o mero domínio de algumas habilidades essenciais para a execução de determinada tarefa não é suficiente para um emprego bem sucedido, mesmo em empresas abertas à colocação mais freqüente de pessoas com deficiências.

Para algumas pessoas, é certo que o processo de ajustamento às condições do trabalho é complexo. Dificuldades no trabalho podem surgir dos relacionamentos ou comportamentos inadequados, da falta de adaptação a chefias, do questionamento de normas da empresa, dentre vários motivos.

Dentro do raciocínio inicial da UNIRIS, tornou-se consensual que sempre será de fundamental importância que os candidatos a emprego mantenham aceitáveis hábitos pessoais, sociais e de trabalho, além de demonstrar motivação no trabalho e senso de responsabilidade.

Tem sido com fundamento nesse tipo de preocupações e posicionamentos, que teoricamente são comuns a um grande volume de entidades que labutam nesse campo, que a UNIRIS procurou sempre encaminhar suas atividades.

OS OBJETIVOS DA UNIRIS

Face às características do mundo do trabalho e aos propósitos gerais de inserção das pessoas com deficiência em situações de trabalho, ficou estabelecido, desde o início, que a entidade deveria garantir:

- a) a possibilidade de observar os comportamentos e também as reações de cada cliente ao trabalho e às situações várias de vida;
- b) análise das atitudes e das reações consideradas em geral como inaceitáveis;
- c) desenvolvimento de um método adequado para lidar com os problemas de adaptação às vicissitudes da vida de trabalho e às inter-relações sociais.

Estava firmado, como objetivo imediato dos programas da UNIRIS, desde seus primeiros dias de existência, tornar possível a passagem do cliente, de uma situação de inatividade, por vezes total, para uma de trabalho competitivo ou abrigado, como um dos fundamentos para sua inclusão na sociedade, nos níveis desejados ou buscados por ele.

Esse tipo de ênfase deixou de lado, logo ao princípio, a idéia de montar as oficinas com atividades meramente ocupacionais e a tendência quase que generalizada de usar atividades de oficina como simples "atividades do tipo diversional".

Segundo seus postulados iniciais, o tratamento dispensado a cada cliente procuraria levar cada um à melhoria de seu padrão de atuação pessoal, à normalização de sua capacidade produtiva, à tentativa de um emprego remunerado, se possível, e à capacidade de se adaptar às demandas do trabalho.

Essas alterações substanciais na vida de cada cliente podem ser atingíveis se ocorrer a conscientização de seu papel na vida pessoal e familiar, a melhoria de seu envolvimento no trabalho, o gosto pela atividade remunerada, a absorção da imagem daquilo que pode ser um trabalhador e a incorporação de fatores outros que possibilitam um ajustamento normal ao trabalho e à vida em geral.

A OPERACIONALIZAÇÃO DE SUAS OFICINAS

Assim sendo, foram montadas oficinas industriais de produção, que seriam muito importantes para garantir um ambiente controlável, com a observação direta de cada cliente em termos de atitudes, de hábitos e de comportamentos sociais e de trabalho. O objetivo era

possibilitar alterações no ambiente de trabalho que fossem benéficas para a ajuda aos clientes na grande luta pela formação de bons hábitos pessoais e de trabalho.

Tal tipo de oficina seria capaz de viabilizar tais propósitos e ser realmente útil para todo o processo de orientação mais situacional, considerado indispensável.

Ao mesmo tempo, a oficina precisaria ser bem dirigida para viabilizar a ênfase nos aspectos de ambiente de trabalho.

Dessa maneira, talvez a característica principal das oficinas da UNIRIS estivesse no estabelecimento de condições bastante realistas de trabalho, lidando sempre com as relações que ocorrem nesse ambiente. Na verdade, eram oficinas que desenvolviam uma experiência de trabalho dirigido.

Sob esse ângulo, sua similaridade com uma oficina abrigada de trabalho ou com qualquer outro tipo de oficina existente no universo do atendimento a pessoas com deficiências é circunstancial. Sua organização e funcionamento sempre estiveram muito próximos dos conceitos da Organização Internacional do Trabalho quanto a Oficinas de Produção.

O ATENDIMENTO INTEGRADO A TODAS AS DEFICIÊNCIAS

A disposição para esse atendimento integrado, que aparentemente não leva em conta o específico de cada tipo de deficiência, advém de um raciocínio que é simples:

- Após o atendimento especializado, que é desenvolvido antes da reabilitação profissional, por instituições que mantêm suas equipes preparadas para tal fim, supõe-se, naturalmente, que cada pessoa deseja caminhar no sentido da vida de trabalho. O mercado de trabalho, de outra parte, onde todos devem dar seu mergulho, é um só. Ele mantém seus critérios de aceitabilidade ou de rejeição, que podem independender de a pessoa ter ou não ter o corpo perfeito ou todos os sentidos em boa ordem. O critério mais comum de aceitabilidade e de integrabilidade gira em torno da ausência de anomalias físicas e mentais e também da competência pessoal e profissional, ou seja, da empregabilidade.

Dentro desse raciocínio, cabia a uma organização como a UNIRIS, preparar mão-de-obra independentemente de o cliente ter este ou aquele tipo de deficiência.

A organização funcionava como se fosse uma espécie de antecâmara do mercado de trabalho, que se localizava entre as entidades de atendimento, de um lado, e de outro, o mundo empresarial, pois era durante sua programação que cada cliente iria encontrar seus momentos de verdade quanto à pretendida vida profissional de sucesso.

CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE

A partir de raciocínios como esse, a UNIRIS procurou estabelecer critérios bem claros de elegibilidade que incluíam, como os mais marcantes, os seguintes:

- O cliente deve ter, no mínimo, dezesseis anos de idade; não há limite para idade máxima, devido à relatividade desse conceito.
- O cliente deve ser independente em seus cuidados pessoais, tais como vestuário, alimentação, uso de sanitários, transporte público, etc.
- O cliente deve expressar vontade própria de freqüentar a entidade e de participar no programa.

A UNIRIS sabia bem que, ao estabelecer critérios de elegibilidade, estava limitando seu atendimento. Ao estabelecê-los, porém, procurava levar em consideração não só aquilo que poderia ser cobrável da reabilitação profissional, como também a vida competitiva e a realidade em que vivemos.

O AMBIENTE DE TRABALHO DA UNIRIS

O ambiente diário da UNIRIS sempre foi todo voltado para o trabalho. Suas instalações eram absolutamente dedicadas a isso. O próprio comportamento da equipe levava a essa impressão. O horário das oficinas, por exemplo, era das 8:00 às 17:00 horas, mantendo uma hora de almoço e dois intervalos de quinze minutos cada para descanso, de segunda a sexta-feira.

As atividades de trabalho sempre foram reais, constando basicamente de serviços de montagem industrial de várias naturezas. Clientes que precisavam de aconselhamento para a vida de trabalho, que necessitavam da atuação do assistente social ou de outras providências, recebiam essa atenção em base individual, procurando-se sempre marcar as atividades de grupo para o final do expediente.

Os clientes todos sabiam dessa ênfase. Eram inclusive pagos à base de "prêmios", que funcionavam como reforço, e que ocasionalmente podiam chegar a um salário mínimo nacional, como estímulo à sua participação no programa.

AS OFICINAS EXISTENTES NA UNIRIS

Embora em determinados países mais evoluídos existam os mais variados tipos de oficinas, todos baseados em conceitos precisos e bem elaborados, no Brasil o campo é nebuloso e impreciso. Confunde-se oficinas abrigadas de trabalho com oficinas pedagógicas e ocupacionais, e mesmo com oficinas de reabilitação profissional. E para nenhuma delas existe legislação específica.

Analisemos as oficinas da UNIRIS. Os planos originais da organização visualizavam a existência de suas oficinas com três tipos de ênfase. Haveria uma oficina de reabilitação profissional, uma oficina abrigada de trabalho e as oficinas que comporiam o centro de produção.

Quanto às atividades ali desenvolvidas, basicamente empresas encaminhavam produtos ou materiais semi-acabados para as suas oficinas e os produtos, já montados, eram devolvidos às empresas, que pagavam pelo trabalho executado.

Em sua aparência, é evidente que se trata de uma idéia muito conhecida e muito dominada pelos centros de reabilitação e mesmo por entidades ou instituições que têm clientela internada ou semi-internada, tais como asilos, orfanatos, prisões, casas de recuperação, etc.

Entretanto, a diferença entre o trabalho que é executado nessas organizações e o trabalho que era desenvolvido nas oficinas da UNIRIS ou de entidades similares, estava no fato de que a atividade era desenvolvida para que o programa atingisse seu desiderato de ajustamento de cada cliente a uma situação de trabalho.

A UNIRIS acreditava que as oficinas de reabilitação profissional precisavam manter-se alertas para a evolução do mundo industrial e comercial, a fim de garantir produção rentável e sempre útil à clientela que estava sendo servida. É preciso assimilar e ressaltar bem, todavia, a relevância dos subcontratos variados e competentemente negociados, uma vez que eles poderão ser rentáveis. Poderão também oferecer atividades as mais variadas para os clientes de reabilitação profissional, não importando o tipo de alternativa de trabalho que a pessoa possa eventualmente escolher.

A QUESTÃO DA AUTO-SUFICIÊNCIA FINANCEIRA

As entidades de reabilitação profissional de ordem privada não podem ficar na dependência financeira da área oficial, seja devido a promessas ou compromissos de dotações, seja em consequência a convênios. É importante que elas procurem o caminho novo da auto-suficiência financeira.

Muito embora a grande maioria das organizações que mantêm oficinas abrigadas de trabalho ou similares tenha grandes decepções quanto à rentabilidade financeira dos trabalhos desenvolvidos, a UNIRIS viveu uma experiência que gradativamente provou o contrário. Apesar de a auto-suficiência financeira ser um desiderato de difícil atingimento, a entidade caminhou em sua direção, não obstante os imensos problemas originados pela inacreditável e interminável recessão econômica que afetou o Brasil todo desde a década de oitenta.

A IDÉIA NOVA DO CENTRO DE PRODUÇÃO

O caminho para a auto-suficiência financeira demandava que a UNIRIS tomasse algumas providências e dentre elas, que organizasse, logo após o primeiro ano de funcionamento, uma espécie de unidade absolutamente voltada à produção, ou seja um centro de produção, para o qual contrataria pessoal específico.

Considerada também a necessidade de organizar algumas atividades de demonstração da competitividade da mão-de-obra de pessoas com deficiências bem preparadas, a UNIRIS tomou a iniciativa de contratar ex-clientes considerados prontos para o trabalho competitivo.

Com essa providência, portanto, a entidade iniciou a cobertura de duas lacunas muito sérias. Uma delas era prover fundos para a sustentação contínua de seus programas; e a outra, demonstrar na realidade que pessoas com deficiências podem trabalhar competitivamente.

Todos os clientes convidados para fazer parte do centro de produção fizeram sua opção sabendo tratar-se de um programa demonstrativo. Foram contratados de acordo com os padrões indicados pelo Sindicato dos Empregados em Hospitais, Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas do Estado de São Paulo.

Esses ex-clientes eram, portanto, empregados da UNIRIS e o objetivo de sua presença, além de incrementar a produção das oficinas da organização, relacionava-se à própria causa da integração de pessoas deficientes no mercado aberto de trabalho.

A OFICINA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

Uma oficina inerente aos objetivos da UNIRIS como centro destinado à integração da mão-de-obra das pessoas com deficiências era, obviamente, a "oficina de reabilitação profissional". Ela utilizava o mesmo tipo de instalações e de produção e procurava levar o cliente a situações realistas de atuação profissional, através das quais poderia desenvolver os necessários hábitos de trabalho que são vitais para garantir sua colocação competitiva.

A OFICINA ABRIGADA DE TRABALHO DA UNIRIS

O terceiro tipo de oficinas já é uma consequência do fato de que nem todos os clientes têm capacidade para o trabalho competitivo. Tratava-se de uma oficina abrigada de trabalho na qual estiveram inscritos ex-clientes que, passados pelo processo de reabilitação profissional e pelas atividades da oficina correspondente, demonstraram que não chegam a atingir

os padrões normais de competitividade ou as atitudes e comportamentos exigíveis no mercado aberto de trabalho.

Em vez de um desligamento definitivo para que voltassem a suas residências e procurassem uma solução a nível de comunidade, a UNIRIS preferiu organizar esse setor de suas oficinas como uma "oficina abrigada", a fim de dar guarida aos desejos dessas pessoas de estar utilizando seu tempo em uma atividade produtiva e dignificante.

ALTERNATIVAS DE TRABALHO

Alternativas de trabalho para pessoas com deficiências acima de dezesseis anos, e sem limite de idade, devem ser desenvolvidas, incluindo o trabalho domiciliar, a micro-empresa social, o trabalho rural, cooperativas de trabalho e outras.

Em seus próximos passos, num futuro breve, a UNIRIS pretendia trabalhar na pormenorização de outras alternativas de trabalho para as pessoas com deficiências, especialmente aquelas impossibilitadas de sair de suas casas. Essas alternativas de trabalho incluíam as micro-empresas sociais, as cooperativas de trabalho, as atividades na linha de horti-fruti-granjeiros e o trabalho domiciliar.

A COLOCAÇÃO DE CLIENTES EM TRABALHO COMPETITIVO

A busca de emprego para pessoas que atuavam na oficina de reabilitação profissional da UNIRIS, só ocorria quando elas estavam devidamente preparadas para o trabalho em competição. Esse trabalho não levava em consideração só o fator produtividade, mas o conjunto de hábitos, atitudes e comportamentos normalmente esperados de qualquer trabalhador.

O sistema adotado pela organização, encaminhando para o mercado de trabalho apenas mão-de-obra já observada em suas oficinas, com critérios objetivos, tranquilizava as empresas, pois elas sabiam que o indivíduo eventualmente apresentado representava um trabalhador aceitável sob todos os aspectos, cabendo a elas apenas a tarefa de sua capacitação para a atividade dele esperada.

CONCLUSÕES

A experiência acumulada tanto pela UNIRIS quanto por várias outras organizações em diversos países do mundo moderno, demonstra com clareza que centros semelhantemente definidos são muito necessários em nosso meio.

Centros ou programas dessa natureza aglutinam esforços das mais variadas ordens no sentido de possibilitar um tratamento adequado e a buscada participação das pessoas com deficiência na vida de trabalho, seja ele competitivo, abrigado ou domiciliar, não importa.

Os serviços destinados ao desenvolvimento da reabilitação profissional de pessoas com deficiências são recursos indispensáveis para promover sua verdadeira inclusão social, em bases justas e equânimes.

(*) **Otto Marques da Silva**
Consultor em Reabilitação Profissional
Janeiro de 2000