

OFICINAS DE PRODUÇÃO (*)

Hoje em dia existem muitos resultados positivos nas tentativas de inserção das pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho. E a contratação da mão-de-obra de pessoas com deficiência, em muitos casos, comprova o resultado de um trabalho pouco reconhecido em prol da sua verdadeira independência pessoal e social.

No entanto, por muito que já tenha sido realizado em determinada realidade, não se pode jamais esquecer do muito que precisa ainda ser feito. Nesse fantástico volume de conquistas a serem obtidas, está, sem qualquer sombra de dúvida, a parcela de responsabilidade dos poucos programas de reabilitação profissional da área privada.

Todo e qualquer programa de reabilitação profissional de pessoas com deficiência, na busca da integração de seus clientes na vida de trabalho, precisa garantir que sua equipe tenha plena consciência de que as empresas atuam basicamente por meio do “capital” e do “trabalho”. Por menos adequados e justos que alguns componentes do setor “capital” possam ser, o “trabalho” consegue levar uma organização ao sucesso se contar com pessoas competentes e dedicadas à sua responsabilidade, na contínua luta pela produção.

Várias providências têm sido tomadas pelos responsáveis do mundo empresarial para sempre conseguir mão-de-obra de qualidade. Desenvolveram-se através dos tempos critérios múltiplos para que a seleção dessa mão-de-obra seja eficiente, levando em consideração fatores diversos, como a idade, o preparo acadêmico, a constituição física, a experiência prévia, o sexo e outros mais circunstanciais.

Na prática, o desafio para os programas de reabilitação profissional passou a ser formulado nestes termos: ou a entidade prepara competidores para esse mercado de trabalho, ou esses indivíduos, que apresentam algumas desvantagens devido a algum tipo de deficiência, caminharão para frustrações, sem oportunidades confiáveis para uma vida normal, por mais incisivos e determinantes que leis e decretos possam ser no estabelecimento de cotas e porcentagens, como é o caso do Decreto 3298, de 20 de dezembro de 1999.

Visão Panorâmica das Oficinas de Produção

As oficinas de atividades de trabalho especialmente organizadas para pessoas com deficiência - mais comumente conhecidas nos dias de hoje, e de acordo com a Organização Internacional do Trabalho, como “Oficinas de Produção” - devem ser um recurso indispensável no desenvolvimento dos programas reabilitacionais de natureza global e devem estar totalmente afinadas com alguns critérios empresariais.

No cumprimento de seu papel fundamental, tornam-se também muito importantes para demonstrar à sociedade - consciente ou inconscientemente - a viabilidade prática de toda a base filosófica da reabilitação profissional. Em nosso meio, a grande maioria das oficinas encontradas em entidades destinadas a pessoas com deficiência tem sido útil para ocupar sua clientela, que em geral não tem condições de enfrentar o desafio do trabalho competitivo, levando menos satisfação pessoal para cada um dos seus participantes e aprendizes, do que alívio e tranquilidade para seus pais ou

responsáveis. Algumas dessas oficinas, que têm vivido uma verdadeira odisséia para manter-se atuantes, jamais teriam sido organizadas, se os seus criadores ou patrocinadores tivessem levado em consideração apenas o estágio de desenvolvimento econômico do país, a eventual dificuldade na obtenção de apoio político, os problemas de ordem financeira e a quase que inexistência de profissionais conhecedores do assunto.

Por mais inadequadas que algumas delas possam parecer a um julgamento mais técnico e mais severo, oficinas destinadas a pessoas com deficiência têm sido analisadas e avaliadas com muita impropriedade, quer sejam organizações isoladas, quer sejam parte de outras entidades maiores, uma vez que fazem o que podem, sem receber um mínimo de assessoria específica e com pouco conhecimento de causa.

O fato concreto é que, por mais problemas que tenham, algumas delas até poderiam assumir um papel de grande relevância em sua comunidade, nos esquemas montados ou tentados de inclusão, ou, então, no assim chamado processo de integração social de pessoas com deficiência. Para tanto, seus dirigentes e os profissionais por elas empregados devem manter-se alertas para o universo em que estão elas inseridas. Mais do que isso, devem atentar para os motivos reais que, no fundo, são responsáveis pela sua existência, procurando, se possível, adaptá-las à realidade da problemática das pessoas com deficiência e suas respectivas famílias.

E será com base nos resultados desse desejável posicionamento, que a maioria das oficinas existentes no Brasil precisará envolver-se, para iniciar um movimento muito sério, destinado à reformulação e ao aprimoramento dos próprios programas destinados à inclusão das pessoas com deficiência na vida de trabalho.

Por que Criar Oficinas de Produção ?

Muito embora haja exemplos fartos de oficinas relacionadas a esquemas bem posicionados de atendimento em educação especial ou em reabilitação profissional, mas que existem apenas por motivos utilitários, não são esses exemplos, em absoluto, que devem orientar as futuras instalações ou os programas dessas unidades. Existem oficinas destinadas a atividades as mais variadas, inclusive a de trabalho, que foram instaladas simplesmente para ocupar o tempo das "crianças", em geral acima de 14 anos de idade. Podemos igualmente conhecer outras unidades que foram criadas para copiar, sem grande sucesso, exemplos de algumas organizações que caminharam nessa direção com desenvoltura (quem não gostaria de reproduzir uma experiência bem sucedida?). Existem, de outra parte, oficinas cujos patrocinadores nem sabem porque elas foram montadas, mas que são muito úteis para mostrar às visitas e para ocupar o tempo dos assim mal chamados excepcionais. São encontradiças aquelas que são mantidas somente para garantir parte do orçamento da entidade-mãe, enquanto que, na mesma linha de raciocínio voltado para o fator dinheiro, algumas existem desde que sejam auto-suficientes e não sobrecarreguem a entidade mantenedora.

Ao analisar essas questões - tão vitais que são para pessoas com deficiência - não se pode ignorar o principal e enfatizar o secundário. Instalar uma oficina em determinada entidade apenas porque ela tem espaço disponível, pode ser um exemplo do secundário sendo considerado em primeiro lugar. É muito óbvio que espaço é importante. Sem ele não se pode ampliar serviços. A questão não

está nesse ponto. Está na eventualidade de uma organização dispor-se a organizar uma oficina *apenas* porque tem espaço, sem considerar outros importantes e muito mais relevantes motivos.

Outro exemplo que mostra como fazer prevalecer o secundário sobre o principal está no fato de certas oficinas serem criadas porque algum doador - seja particular, seja oficial - cede máquinas e equipamentos. Muitas vezes o presente à entidade passa a ser um verdadeiro problema (por exemplo: marcenaria para entidades que atendem alunos com deficiência mental a nível de treináveis...), que traz ônus sérios à organização e a necessidade de uma programação que raramente se efetiva ou se torna aplicável na vida dos clientes. Há algumas outras variáveis pouco recomendáveis que poderiam ser aqui citadas, mas que ficarão discretamente sem ser mencionadas, em homenagem à paciência e boa vontade dos interessados no assunto.

São experiências inúteis? São exemplos que devem ser esquecidos e anatematizados? Não é bom que seja assim, porque na vida todos aprendemos com experiências boas e más, observando o certo e o errado, comparando o adequado com o inadequado.

A Realidade das Oficinas Existentes

É muito importante que, ao se tentar descobrir meandros nunca atingidos da problemática da clientela de reabilitação, haja um esforço objetivo para utilizar de absoluta honestidade e vontade de acertar, com muita consciência dos limites de formação técnica ou humana, que todos têm, e do papel pouco ou muito relevante de cada um, dentro da entidade ou da comunidade.

Os diretores e os profissionais que labutam nas entidades de atendimento a pessoas com deficiência não são nem super-homens nem mulheres-maravilha, para dominar tudo aquilo que representa necessidade dos seus alunos ou clientes. Embora seres limitados, devem ser absolutamente honestos com essas pessoas que a eles vêm na esperança de encontrar um atendimento pelo menos adequado. Não têm o direito de improvisar, de fazer experimentações, de testar com eles, devido ao fato de não terem tido o cuidado de se atualizarem ou mesmo de dominar a tecnologia eventualmente envolvida, ou, bem pior, somente porque são pessoas com deficiência. Caso se engajem neste campo de assistência educacional ou reabilitacional, seja por motivos profissionais, seja por motivos de ordem pessoal, têm a mais evidente necessidade e obrigação de serem competentes, dedicados e autênticos.

Todos esses profissionais, voluntários e diretores de entidades, sem qualquer exceção, precisam buscar a ajuda de quem podem necessitar para que seus clientes ou alunos recebam o melhor, pois, a luta deles é muito mais árdua que a daqueles que por eles trabalham. Menos por motivos de ética pessoal e profissional, do que por respeito a essa mesma clientela, é importante fazer sérias análises, cobrindo os pontos mais relevantes que representam o verdadeiro cerne da questão das oficinas de trabalho para pessoas com deficiência.

O Raciocínio Indispensável

E por que? Devido ao simples fato de que, sem um objetivo posicionamento a respeito de todos os pormenores desse assunto, nenhum recurso relacionado à reabilitação profissional - nem mesmo a mais modesta e despreziosa oficina - poderá funcionar com propriedade.

Face à experiência acumulada pelos muitos anos de existência das entidades não-governamentais, não há como negar a necessidade de alinhar como pontos mais relevantes de todo esse assunto, os seguintes:

- a) As pessoas com deficiência necessitam do respeito de todos, como qualquer outro ser humano, nada mais, nada menos. Parte desse respeito é expresso pela forma como a elas as pessoas se referem. Por exemplo: adjetivos substantivados não denotam respeito algum. Ninguém gosta de ser identificado ou referido como caipira, barrigudo, orelhudo, cabeçudo, maneta, pernetta, gordo, vesgo, mulato, negro, china e outros apelidos. Por que os clientes ou alunos de nossas entidades de atendimento educacional ou reabilitacional podem ser citados como os deficientes, os portadores, os PPDs, os excepcionais, os amputados?...Por que identificar um serviço como "oficina para excepcionais" ou "escola para deficientes"? Onde fica a qualidade maior que eles todos sempre apresentam de "pessoa humana"?
- b) Pessoas com deficiências físicas, sensoriais, orgânicas ou mentais formam um universo evidentemente muito complexo. Boa porcentagem delas precisa muito mais do que dos serviços iniciais de educação ou de reabilitação física. Elas são muitas vezes bloqueadas por dificuldades, que podem incluir não só a pobreza material, mas também a ausência de uma boa escolarização, a precariedade de saúde física ou mental, a inabilidade para resolver problemas, a inadequada e incompleta preparação para a vida, o desconhecimento de normas usuais de convivência, além de condições outras, que podem impedi-las de garantir um lugar digno na sociedade a que pertencem, por meio do trabalho.
- c) O sucesso na vida profissional está em geral relacionado a um bom índice de desenvolvimento humano e da conseqüente aceitabilidade, que nem sempre se apresenta simples e descomplicado. Problemas de monta, na vida de trabalho, podem brotar dos relacionamentos mal sucedidos ou dos comportamentos inadequados, das dificuldades de adaptação a chefias, ou da não aceitação de normas da empresa. São problemas dessa ordem, e não tanto as deficiências do corpo humano, que levam trabalhadores a se movimentarem de setor para setor numa mesma empresa, ou a provocar suas demissões e a saltar de emprego em emprego, num espaço de tempo bem limitado.
- d) É de conhecimento universal que a demonstração de habilidade para a mera execução de tarefas ou de determinado trabalho, nunca foi suficiente para um emprego bem sucedido. Toda pessoa que busca um emprego competitivo e que quer ser aceita, não importa que tenha ou não uma deficiência, deve estar equilibrada o melhor possível nos aspectos mais relevantes de sua vida de trabalho.
- e) As Oficinas de Produção devem procurar manter um ambiente que seja o mais realista possível, servindo, dessa maneira, como base para os clientes adquirirem ou fortalecerem seus hábitos e atitudes no trabalho. Elas devem manter-se atualizadas com o mundo industrial e comercial, a fim de sempre poder contar com produção que seja rentável, farta e sempre útil aos seus objetivos.

Condições Essenciais para Organizar uma Oficina de Produção

O adequado desenvolvimento de Oficinas de Produção destinadas a pessoas com deficiência na comunidade, necessita do decidido apoio das forças governamentais - legislativas e executivas - para que se torne uma realidade. No entanto, não se pode cair na ingênua suposição de que, assinadas as leis e obtido o apoio necessário - muito esperado e poucas vezes conseguido - tudo estará florescendo e em boa ordem. Acima e além de bem definida ajuda financeira e de uma assistência técnica objetiva e constante, será necessário pessoal qualificado para organizar e gerir esses recursos.

Sem cuidados especiais para a capacitação de recursos humanos específicos, estará sendo viabilizada apenas a montagem de recursos potencialmente perigosos, que poderão manter as pessoas com deficiência em verdadeiros guetos institucionais e que, num curto espaço de tempo, estarão explorando essa mão-de-obra, nada fazendo pela sua verdadeira integração social. As Oficinas de Produção, bem estruturadas e bem organizadas, de acordo com a própria filosofia da reabilitação, podem representar um potencial recurso de que as pessoas com deficiência verdadeiramente precisam para encetar com firmeza a grande caminhada para sua independência pessoal.

As Dificuldades Encontradas

Para que uma entidade tome uma decisão correta quanto à organização de uma oficina destinada à orientação de seus clientes ou alunos, é importante que examine com cuidado, ângulos relevantes de toda a questão de pessoas com deficiência na vida de trabalho.

Esse exame, todavia, requer verdadeiro conhecimento de causa, assim como a educação de crianças com deficiência auditiva, por exemplo, é feita - sim - porque é preciso fazer, mas com pessoas que têm conhecimento de causa, têm especialização, têm experiência. É por esse motivo que ela muitas vezes dá certo (embora muitas vezes não dê certo). Será desejável e salutar, portanto, uma parada séria, para raciocinar a respeito dos verdadeiros (e não supostos) problemas dos jovens e adultos com deficiência em sua comunidade, face aos objetivos justos de integração à vida social, a que têm direito irretorquível.

No que diz respeito à vida de trabalho, há formulações muito óbvias que qualquer pessoa consegue expressar. Todos já ouviram frases como estas, em geral vindas de pessoas sem conhecimento específico de causa, mas com grande vontade de colaborar: eles podem trabalhar... eles precisam se ocupar... eles devem produzir, mesmo que um pouco... vamos organizar uma oficina de carpintaria... vamos criar galinha... vamos vender verdura... vamos trabalhar com pintura em tecido... vamos costurar bola... vamos organizar um bazar... vamos fazer cestos de vime...

Entretanto, sua formulação correta e os cuidados fundamentais para que a programação visada seja sempre objetivamente útil à clientela, quem cuida deles? Evidentemente que ninguém, para um grande volume de entidades, face ao que existe espalhado por todo o Brasil.

O que falta às entidades brasileiras para que possam enfrentar o problema dos variados tipos de oficinas de trabalho com propriedade?

Por muitos anos, nossas entidades não se aventuravam em organizar diversos tipos de oficinas de trabalho, devido ao fato de que no Brasil faltavam leis que as viabilizassem, incentivassem, formalizassem e garantissem. As diretorias das entidades nem pensavam com tranqüilidade no assunto,

basicamente por receio da fiscalização do trabalho ou de ações trabalhistas eventuais por parte de clientes ou de suas famílias.

Hoje temos os dispositivos do Decreto no. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que dispõe sobre a política nacional para integração das pessoas com deficiência, consolidando normas de proteção e dando outras providências, como, por exemplo, a prevista em sua Seção Quarta - Do Acesso ao Trabalho.

Dentro dessa Seção, o artigo 35 prevê o seguinte:

"São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

- I - **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;
- II- **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
- III-**promoção de trabalho por conta própria**: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativo ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal."

Mas, quem pode viabilizar e/ou intermediar tudo isso, principalmente nos casos de alternativas outras de trabalho que demandem apoios especiais, procedimentos diferenciados, adaptações físicas? A própria lei prevê que "entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:

- I - na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial; e
- II- na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente ou adulto portador de deficiência **em oficina protegida de produção ou terapêutica**".

Para o legislador, o que é uma "oficina protegida terapêutica" - composição neologista de certa forma indesejável, mas compreensível, face às circunstâncias?

É um tipo de 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 adolescente e adulto 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".

Ao afirmar isso, o decreto indica que existe outro tipo de oficina protegida: aquele destinado à produção propriamente dita e não tanto ao lado terapêutico do atendimento reabilitacional.

Será importante, então, que analisemos o que seria uma **oficina protegida de produção**, na conceituação expressa pelo Decreto em pauta. Ele diz, expressamente: "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 portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa".

Neste caso, o decreto está falando de trabalho contratado? Sim, está, para os casos de pessoas que trabalhem nessas agora batizadas "oficinas protegidas de produção".

O Decreto 3.298 - que regulamenta a Lei 7.853 - entra em pormenores de grande interesse, que de fato garantem os aspectos jurídicos das relações entidade-cliente, ou oficina-cliente, face aos requisitos da Consolidação das Leis do Trabalho. Vale a pena um estudo pormenorizado por parte das entidades provedoras de serviços de reabilitação profissional.

Assim, finalmente temos a lei brasileira que garante a criação de **oficinas protegidas de caráter terapêutico**, sem qualquer relação de trabalho, e de **oficinas protegidas de produção**, que possibilita contratos diferenciados de trabalho, de acordo com características individuais de horário, produtividade e outros aspectos mais.

Temos a lei, mas agora precisamos de uma firme disposição de sairmos da improvisação, não só naquilo que se relaciona a Oficinas de Produção, mas também e principalmente a tudo aquilo que poderá ser identificado como reabilitação profissional e seus desdobramentos básicos. Essa grande carência requererá um imenso leque de ações e de providências, pois ela, sem dúvida, é muito mais dramática do que se pode hoje mensurar. Ela poderá ser suprida gradativamente, mas precisará iniciar pela contínua **capacitação de pessoal**.

Problemas a serem Enfrentados

Na implantação de Oficinas de Produção (que infelizmente a lei brasileira chama de oficinas protegidas de produção, contrariamente ao que defende a Organização Internacional do Trabalho, ocasionando confusões inevitáveis), as entidades devem primeiramente analisar e reconhecer as principais preocupações que têm servido de base para o estabelecimento das linhas principais de sua atuação. Para que haja objetividade na tomada de decisão quanto à pretendida ou já existente Oficina de Produção, todavia, determinadas constatações - algumas das quais anteriormente indicadas - não podem deixar de ser feitas, como, por exemplo:

a) A Extensão dos Problemas das Deficiências

Uma deficiência pode levar, não só a limitações de natureza física, mas também a distúrbios psicológicos (do tipo ansiedade, neurose, etc.). Podem trazer, como conseqüência, dificuldades múltiplas nos relacionamentos, que acabam afetando, tanto o ambiente familiar quanto o da sociedade.

Reconhecida esta verdade, defendida por dezenas de anos pela família de organizações da ONU, e de um modo especial pela Organização Mundial de Saúde, ficou claramente decidido que seria necessário atender a pessoa com deficiência sempre de maneira globalizante, dentro do universo de atendimento de cada entidade, e, sempre que necessário, da própria comunidade. O tratamento a ser dispensado deverá ter condições de sempre considerar não apenas a extensão e o significado dos problemas que afetam as pessoas com deficiência e seus familiares, mas, de um modo todo especial, o seu potencial.

b) A Complexidade do Universo das Pessoas com Deficiência

Bem acima e além dos problemas individuais relativos a dificuldades em seus relacionamentos, é preciso reconhecer que pessoas com deficiências físicas, sensoriais, orgânicas e mentais formam um universo muito variado. O atendimento não pode limitar-se, por exemplo, à reabilitação física ou à educação especial. Conforme o caso, especialistas deverão ser envolvidos para dar cobertura às necessidades específicas do indivíduo com deficiência.

Ao analisar esta realidade, dentro dos ideais de atendimento globalizante, cada entidade que trabalha nessa área deverá considerar cada cliente como candidato potencial a todo o processo reabilitacional. No caso das Oficinas de Produção, esse tipo de ênfase leva a um atendimento mais objetivo e pode até provocar encaminhamentos no sentido inverso do processo, se necessário, ou seja, a fases anteriores de atendimento de reabilitação profissional, por necessidade do caso.

c) Os Bloqueios Usuais na Vida das Pessoas com Deficiência

As pessoas com deficiência têm o direito de desejar uma vida digna e produtiva. Entretanto, elas podem ser bloqueadas por problemas muito concretos, que por vezes incluem a má escolarização, uma saúde física e mental precária, situação econômica precária, dificuldades pessoais para resolver problemas, certo despreparo para a vida em geral, um fraco domínio das normas de convivência, além de condições que provocam dificuldades para garantir seu lugar na sociedade.

Considerada essa realidade incontestável, as Oficinas de Produção devem garantir, por meios próprios ou utilizando alguns recursos da comunidade, esquemas de complementação escolar, avaliação e eventual tratamento médico, além de uma programação contínua destinada ao seu ajustamento global. Pessoas com deficiência não conseguem, por vezes, freqüentar programas de reabilitação profissional devido a problemas financeiros. Destaque-se que o comparecimento diário a um centro de reabilitação profissional leva sempre a despesas bastante pesadas com o transporte público.

Dentre as diversas preocupações das equipes atuantes nas Oficinas de Produção, aquela de verificação e encaminhamento para solução dos mais variados problemas que interferem com a contínua presença dos clientes, deve ser uma das mais relevantes. As Oficinas devem procurar dar cobertura a essas dificuldades, para que clientes, com ou sem potencial, freqüentem continuamente o programa e preparem-se com objetividade para o dia-a-dia do trabalho. Há pessoas com deficiência que vivem mal nutridas, não conseguindo de imediato a vitalidade indispensável para uma atividade de oito horas diárias.

Nesse sentido, as Oficinas de Produção, por manter atividades contínuas de oito horas diárias, deveriam fornecer um lanche no meio da manhã, um almoço e um lanche no meio da tarde. Esse sistema de refeições pode alterar com rapidez o estado nutricional de seus clientes.

d) Dificuldades de Ajustamento ao Trabalho

É de vital importância chamar a atenção para o fato de que, para muitas pessoas com deficiência, o ajustamento à vida de trabalho poderá mostrar-se muito simples e natural. Para outros, no entanto, ele poderá ser extremamente complexo. Dificuldades no trabalho podem surgir de comportamentos impróprios, da falta de um bom relacionamento com chefias, da não aceitação dos regulamentos ou normas da empresa, por exemplo. Como vimos antes, problemas dessa ordem, e não tanto as

deficiências do corpo humano, têm levado pessoas a saltar de emprego em emprego, em curto espaço de tempo.

Problemas derivados da quase que ausência de habilidades, atitudes, hábitos e comportamentos em situações de trabalho atingem, em geral (mas não exclusivamente):

- as pessoas com deficiência que nunca em suas vidas puderam ter oportunidade de desenvolver uma atividade contínua e de natureza competitiva;
- as pessoas que quase sempre se mantiveram isoladas devido à institucionalização voluntária ou forçada;
- as pessoas que muitas vezes viveram ou atuaram superprotegidas por suas respectivas famílias ou instituições;
- os indivíduos que não conseguem adotar firmes normas de conduta e disciplina de vida.

Acresce a tudo isso que o mero domínio ou a aquisição de algumas habilidades manuais não é suficiente para levar um indivíduo a garantir um emprego competitivo, disputado e promissor. Por todos esses variados motivos e pelo próprio desafio que significa o trabalho competitivo, as Oficinas de Produção precisam manter como sua preocupação fundamental a preparação de cada um de seus clientes em termos de hábitos, atitudes e comportamentos em sua vida pessoal, social e de trabalho.

Cada Oficina de Produção precisa manter organizado e em pleno funcionamento um ambiente de atuação muito realista, procurando caracteriza-lo o mais próximo possível daquele que é encontrado no mercado competitivo de trabalho. É exatamente nesse ambiente que cada cliente deve ser orientado, para chegar à competitividade, eliminando os bloqueios que dificultam sua assimilação.

e) Insegurança para Trabalhar

Outro ponto importante que resulta da contínua atuação de uma equipe de profissionais relaciona-se ao fato de que pessoas com deficiência, por muito tempo afastadas do mercado de trabalho competitivo, em geral apresentam dúvidas sérias e sentem-se inseguras quanto à viabilidade de sua volta para trabalhar com sucesso e de dominar as demandas da vida de trabalho. Estes tipos de problema têm sido sempre cobertos pelos profissionais das equipes que atuam nas Oficinas de Produção, considerados os pontos levantados anteriormente, e relacionados ao ambiente de trabalho. Neste caso, o cliente pode contar com a atuação do orientador profissional, como ponto principal de apoio da equipe e do próprio cliente, para levá-lo a uma atuação no mínimo aceitável na vida de trabalho.

f) Problema da Espera pela Colocação Desejada

É preferível que as pessoas com deficiência que se beneficiam de um programa de reabilitação profissional não sejam dispensadas para aguardar em sua residência os resultados de uma colocação competitiva. Essa espera em casa, provocada às vezes pela indisponibilidade de vagas, às vezes pelo próprio sistema adotado pelo centro de reabilitação, desestimula o cliente e leva-o à perda parcial de todo o condicionamento geral para o trabalho. Por vezes sem conta, as pessoas com deficiência têm condição limitada de lutar pela sua própria inserção no mercado de trabalho, logo após a conclusão de seu programa em centros que adotam a linha da auto-colocação, sob a justificativa pouco plausível de estimular as pessoas a resolver seus próprios problemas.

As oficinas de produção precisam tentar continuamente um sistema de colocação dos seus clientes em situações de trabalho, que leve em conta o potencial de cada um e a capacidade de sua absorção pelo mercado de trabalho. É preciso que, para casos que aguardam uma solução final, o programa garanta atividades de prontidão para emprego, através das quais mantêm-se continuamente prontos para assumir uma colocação competitiva.

Atendimento Integrado a Todas as Deficiências

Como foi explanado anteriormente, um programa de reabilitação profissional deve estar sempre aberto ao atendimento de pessoas com os mais variados tipos de deficiência, dentro de certos critérios de elegibilidade, evidentemente. A disposição para o atendimento integrado a praticamente todos os tipos de limitações que levam a deficiências, que aparentemente não considera o específico de cada tipo de problema, pode estar relacionada a vários tipos de raciocínio. O mais válido é este:

- Provido o atendimento específico, que é desenvolvido antes da reabilitação profissional, por instituições especializadas, que mantêm suas equipes preparadas para tal fim, supõe-se, naturalmente, que cada pessoa atendida deseja alçar seu vôo no sentido da vida de trabalho. No entanto, raras são as organizações que dispõem de pessoal especializado, ou de instalações e equipamentos para cumprir tal propósito com sucesso.
- O mundo do trabalho, de outra parte, onde todos devem dar seu mergulho, é um só. Ele mantém alguns critérios de aceitabilidade ou de rejeição, que podem independem de a pessoa ter ou não ter o corpo perfeito ou todos os sentidos em boa ordem.
- O critério mais comum de aceitabilidade gira, sim, em torno da ausência de anomalias físicas e mentais, mas gira também em torno da eficiência pessoal e profissional. Não há carta de apresentação, de referência ou de apadrinhamento, que o substitua, muito embora possa significar um fator decisório em muitos casos.

Dentro desse raciocínio, na verdade, cabe a toda e qualquer Oficina de Produção preparar mão-de-obra independentemente de a pessoa ter este ou aquele tipo de deficiência. Uma Oficina voltada para a reabilitação profissional deve funcionar como se fosse uma espécie de antecâmara do mercado de trabalho, que se localizará entre as entidades de atendimento mais específico, de um lado, e de outro, o mundo empresarial, pois será durante sua programação que cada pessoa com deficiência irá encontrar seus momentos de verdade quanto à pretendida vida profissional.

Crítérios Fundamentais de Elegibilidade

A partir de raciocínios como esse, e face à necessidade de garantir seus objetivos principais, um programa dessa natureza não pode deixar de decidir os tipos de pessoas que poderá atender, ou seja, de estabelecer seus critérios de elegibilidade. Estes critérios precisam incluir, como os mais determinantes, os seguintes:

- A pessoa deve ter, no mínimo, dezesseis anos de idade; não deve haver limite para idade máxima, devido à relatividade desse conceito, diante das alternativas de trabalho que podem ser buscadas.

- A pessoa candidata ao programa de reabilitação profissional deve ser independente em seus cuidados pessoais, tais como vestuário, alimentação e uso de sanitários.
- Ela deve ser independente no uso de transporte público.
- A pessoa deve expressar sua vontade própria de trabalhar.

A equipe de qualquer Oficina de Produção precisará ter em mente que, ao estabelecer critérios de elegibilidade, estará limitando seu atendimento. Ao estabelecê-los, porém, deverá levar em consideração não só aquilo que poderá ser cobrável da reabilitação profissional, como também as características de uma vida competitiva e a realidade em que a comunidade está inserida.

Equipe Técnica e suas Funções

A equipe técnica de uma Oficina de Produção, para atendimento de aproximadamente trinta e cinco pessoas, deverá ser composta de, no mínimo, um assistente social, um orientador profissional e um supervisor de oficinas. Na distribuição das funções deverá ocorrer o seguinte:

- a) Ao assistente social dessa equipe caberá zelar, não apenas pelos procedimentos relativos à triagem social, como pela busca cada vez mais insistente de objetivos relatários médicos, psicológicos e sociais, por ocasião do encaminhamento e da avaliação inicial, e também pela interpretação do programa ao cliente e aos seus familiares. Caberá a esse profissional também manter-se alerta para a contínua desobstrução do progresso de cada pessoa, devido a fatores externos ou internos. Trata-se de um trabalho que, para ser bem desenvolvido, deverá contar com a estreita colaboração dos demais membros da equipe e funcionários da organização. Ao assistente social caberá também coordenar um programa de educação de base e de atividades de grupo, que deve ter por objetivo final um bom ajustamento pessoal do indivíduo. Esse programa também deverá contar sempre com a forte colaboração dos demais membros da equipe.
- b) Ao orientador profissional caberá, após receber do assistente social os dados coletados na triagem social, proceder à avaliação inicial e dar as coordenadas para que o programa do novo cliente tenha sucesso. O aconselhamento sistemático deverá seguir um roteiro próprio e o aconselhamento situacional deverá cobrir todos os tópicos relevantes a serem continuamente discutidos com o supervisor de oficinas ou com o assistente social. O orientador profissional deverá trabalhar muito próximo às situações de oficina, procurando não se afastar desse ambiente, pois é nele que as pessoas estarão continuamente e será nele que os eventos de interesse devem acontecer. A decisão quanto ao destino profissional de cada pessoa que se submete ao programa, ao final do processo, será sempre do próprio interessado, com a participação ou não de sua família, devendo ser coordenada pelo orientador profissional, que tomará providências para sua efetivação em situação competitiva ou abrigada.
- c) O supervisor de oficinas deverá ter função dupla. De um lado, deverá ser o responsável pela produção em todos os sentidos: controle, distribuição, qualidade, quantidade, prazos de entrega; de outra parte, deverá ser também responsável, diante do orientador profissional, pela observação e

relato dos acontecimentos de interesse para o esquema de aconselhamento de cada cliente. Será o profissional que poderá dar um diagnóstico contínuo do estágio de cada pessoa presente ao programa, em termos de hábitos, atitudes e comportamentos no trabalho, comparando-os com os padrões empresariais.

Sem uma equipe mínima como essa, tornar-se-á praticamente inviável o esquema previsto em reabilitação profissional. Ela retrata, na verdade, a expressão mais simples do funcionamento técnico de qualquer organização voltada para a reabilitação profissional. A ampliação do sistema, exigida pelo número de pessoas inscritas na Oficina de Produção, por exemplo, demandará outro tipo de organização técnica, uma vez que o desafio passará a ser muito diferente.

O Desejável Ambiente Realista

Para poder funcionar com maior objetividade, uma Oficina de Produção especializada em reabilitação profissional deve procurar sempre duplicar o ambiente de trabalho competitivo, para que sirva de base para a aquisição e fortalecimento de uma saudável postura na vida profissional.

Para funcionar com desenvoltura uma Oficina dessa natureza precisa fazer todos os esforços para garantir atividades de caráter industrial, sub-contratadas ou não por empresas. Considerado o momento de significativa ênfase em atividades terceirizadas em nosso mundo empresarial, a possibilidade de crise para a continuidade da idéia, sempre com atividade rentável e de boa qualidade, coloca-se como um tanto remota, apesar de dificuldades ou de recessões econômicas que afetam ou podem vir afetar o Brasil.

Sub-contratos - A Linha Terceirizada

Para surpresa de muitos, a industrialização tem estado presente em quase todos os programas de reabilitação profissional do mundo moderno, escondida talvez pela palavra "sub-contrato", que retrata, nada mais nada menos, do que uma das formas como ela pode acontecer.

SUB-CONTRATO é um termo comumente usado - no mundo inteiro, por sinal - para alguém referir-se a quase toda atividade industrial, comercial ou de serviços, executada em empresas, com ou sem fins lucrativos, fora do ambiente original da organização interessada no produto. Sub-contratar não significa necessariamente tentar obter determinado trabalho, ou atividade específica, por preços rebaixados, uma vez que sub-contratos estão relacionados a atividades ou a trabalhos sempre necessários, que são muitas vezes especializados. Na verdade, sub-contratar atividades, tarefas ou produtos quer dizer passar para outra organização aquilo que normalmente a empresa originária deveria estar fazendo, em seus procedimentos globais de produção e de comercialização, mas tem desinteresse ou dificuldade para tanto.

Sub-contratação, no mundo empresarial dos dias atuais, é uma das estratégias de produção, conhecida como terceirização.

Variedade de Produtos Envolvidos

No mundo da produção de hoje, seja no meio das indústrias, das empresas comerciais ou das organizações de serviços, não é difícil imaginar que haja milhares de funções ou de atividades que

podem ser, e que de fato são, sub-contratadas através de organizações que podem até existir para tal fim. No seio das indústrias, por exemplo, elas diferem muito daquelas empresas que preparam um produto acabado, não apenas devido a questões muito óbvias relacionadas a matéria-prima, a estoques e a capital de giro, como também devido ao seu próprio objetivo, que raramente chega à comercialização direta para o público, daquilo que é fabricado.

Em outras palavras, no setor industrial, por exemplo, a empresa autora de uma encomenda de trabalho encaminha seus produtos para "industrialização", que se caracteriza muitas vezes pela modificação da natureza, do funcionamento, do acabamento, da apresentação e mesmo da finalidade de determinado produto.

Em determinados casos, todavia, a "industrialização" desejada leva ao aperfeiçoamento para consumo, ao beneficiamento, à montagem ou à desmontagem, ao acondicionamento ou à própria renovação do produto. Assim, é fácil prever que existem algumas operações fundamentais para que um sub-contrato de industrialização ocorra. Uma delas, é a remessa pela empresa originária do produto, e a outra, é o retorno ou devolução do produto já industrializado, sem que ocorra venda direta.

Resultados para as Empresas

Para uma empresa que precisa sub-contratar atividades ou produtos, há vantagens e desvantagens no relacionamento comercial do sub-contrato. Dentre as diversas vantagens evidentes, destaque-se a não sobrecarga direta de sua folha de pagamentos, beneficiando-se do fato de não precisar se envolver com a miríade de problemas e dificuldades inerentes a recursos humanos (seleção, contratação, demissão, faltas, acidentes de trabalho, licenças, custo social do trabalho, reclamações, greves eventuais, transporte e outros mais).

Só em termos do custo social relacionado a cada trabalhador, pode-se lembrar o valor dispendido com recolhimentos da Seguridade Social, desembolso dos pagamentos de períodos de licença sem contar com a presença do trabalhador, a manutenção de serviço médico e de serviço social, que são minimizados com a simples existência de atividades ou de trabalhos executados fora da empresa. Há outras vantagens, que são altamente ponderáveis para as empresas, com a existência dos sub-contratos: economia de espaço, com diversos dos seus ingredientes inseparáveis, tais como a redução no consumo de força, de luz, de água, de serviços de limpeza ou de manutenção, e outros.

Na mais absoluta totalidade, as empresas levam nítida vantagem com a existência do recurso dos sub-contratos, ou com os procedimentos de terceirização, que poderá não ser muito aparente numa primeira análise, mas que acaba sendo bem significativa. Note-se que, mesmo que essa situação vantajosa relacione-se apenas à não utilização de partes de seu espaço físico, sempre significará uma vantagem, que barateará o custo final do produto ali fabricado.

Aspectos de Custo nos Sub-contratos

Isso posto, resta saber em que bases normalmente são negociados os famosos sub-contratos com empresas comerciais. E aqui mergulha-se num imenso labirinto de informações e conceitos, porque não existem normas a seu respeito. As bases são negociadas, em geral, com referenciais já trabalhados pela empresa contratante que, na maioria das vezes, poderá até solicitar o orçamento da

contratada ou candidata ao contrato. Supõe-se que as negociações ocorram em bases justas, que chegam a satisfazer ambas as partes.

O relevante, nessa questão, todavia, reside numa espécie de "ciência" da negociação, que acaba sendo lastreada na mais absoluta prática.

Sub-contratos e Entidades Filantrópicas

Quando sub-contratos são propostos a algumas entidades sem fins lucrativos, porém, ocorrem por vezes algumas atitudes dignas de observação. A mais notória, mas não necessariamente a mais freqüente, é aquela que alguns empresários ou seus prepostos assumem de colaboração, de ajuda, de auxílio, face aos objetivos dignificantes da entidade. Salvo honrosas exceções (e elas são muito significativas), eles não facilitam muito as eventuais tentativas de negociação de preços. Informam, sim, que estão pagando determinada quantia de dinheiro por determinado volume de peças, sem muita discussão.

E fazem isso essencialmente por dois motivos: em primeiro lugar porque sutilmente procuram tirar partido da caridade de fornecer trabalho para uma organização beneficente, e em segundo lugar porque têm certeza de que os representantes da entidade não saberiam negociar, não saberiam dominar a linguagem empresarial. Em sua crença pouco informada, eles acham que todas as entidades, sem exceção, estão apenas e tão somente envolvidas numa tentativa de ocupar seus órfãos, seus velhinhos, seus abrigados ou seus excepcionais.

Felizmente, apesar do número de empresários pretensamente caridosos, a atitude não é generalizada. Há uma imensidão daqueles que estão objetivamente interessados em sub-contratar tarefas, produção e serviços, numa base justamente negociada.

Ainda quanto aos aspectos de estabelecimento dos preços para os produtos encomendados, talvez seja relevante chamar a atenção para o fato de que, para todo valor proposto por uma empresa contratante para determinada tarefa ou produção, a entidade deverá negociar um período de adaptação de alguns dias, após o qual questionamentos quanto aos valores pretendidos poderão ser levantados, com muito mais propriedade e num clima bem mais favorável, se representantes da indústria tiverem tido oportunidade de visitar as oficinas - o que é considerado como altamente recomendável.

Dentre os tópicos que precisam ser inseridos na negociação de preços, a organização filantrópica nunca deverá se esquecer dos critérios para atualização dos preços em bases mensais, numa economia potencialmente inflacionária como a encontrada em boa parte dos países em desenvolvimento.

Negociação com as Empresas

Resta saber se esses representantes de empresas terão oportunidade de encontrar dirigentes de entidades filantrópicas, supervisores ou instrutores de oficinas as mais variadas, com a objetiva capacidade de negociar preços, tipos de produtos, controle de qualidade, fluxo de produção, prazos de entrega, transporte e outros ângulos que surgem no dia-a-dia da sub-contratação.

A negociação de um sub-contrato e de todos os seus ingredientes - inclusive seus preços - requer, como é evidente, certa dose de prática empresarial, por parte dos representantes das entidades sem fins lucrativos. Os empresários ou seus representantes não se sentem em suas confortáveis águas

quando, numa discussão negociadora, entram argumentos relativos à reabilitação, à integração social, à marginalidade, por exemplo. Na maioria das vezes eles falam sobre dados de quantidade, qualidade, prazos, preços por peça, documentação fiscal, prazos para pagamento, atualização de custos, relação custo-benefício.

Assim, ao tentar negociar sub-contratos de seu interesse, as entidades sociais precisam oferecer às empresas o que elas estão buscando, ao passar serviço para fora dos seus muros: cumprimento de prazos, qualidade de produção, quantidades negociadas, garantia de preços e documentação fiscal em ordem, no mínimo. A esses tipos de requisitos fundamentais que o mundo empresarial domina muito bem e que indicam algumas vantagens para as empresas, as entidades poderão claramente chamar a atenção para outras, já citadas anteriormente, tais como: economia de espaço para a empresa contratante, inexistência do fator mão-de-obra e a não incidência dos custos sociais, seguros, faltas, licenças diversas, tudo numa linguagem clara, quando o ambiente ou o momento permitirem.

Procedimentos Especiais Relativos a Sub-contratos

Uma entidade sem fins lucrativos que mantém algum tipo de oficina e que possa pretender mergulhar no mundo dos trabalhos sub-contratados, poderá não estar alerta para o fato de que um sub-contrato não precisa ser objeto de qualquer documento contratual escrito. A tratativa pessoal entre os representantes de ambas as organizações é básica, uma vez que é dela que irão surgir os diversos procedimentos.

Logo em seguida, o que em geral sucede e vigora é a troca de Notas Fiscais, nas quais devem ficar claros os dados de produção e preços, os prazos de entrega e de pagamento - a vista ou a prazo. Com sua documentação de personalidade jurídica em ordem, a entidade precisará registrar-se nos órgãos oficiais requeridos.

Sub-contratos e Entidades Beneficentes

Para as entidades filantrópicas existem vantagens e desvantagens em sua dedicação a sub-contratos. As principais vantagens são as seguintes:

- a) usualmente eles não requerem nem equipamento nem transporte, pois, de um modo geral, as operações exigem alguma ferramenta simples e de natureza comum; sempre que necessários, os equipamentos e as ferramentas devem ser fornecidos pela empresa contratante, enquanto que o transporte será sempre fornecido pela empresa interessada;
- b) eliminam completamente o problema da comercialização direta;
- c) não é necessário que a oficina de reabilitação ou de produção faça investimentos e imobilize capital em matéria-prima, reposição de estoques, etc.;
- d) facilitam o cálculo de custo porque, na prática mais aceitável para o mundo empresarial, vende-se apenas o custo da mão-de-obra adicionada de estimados custos de manutenção e de administração;
- e) o relacionamento com os empresários que fornecem trabalho, por vezes propicia a obtenção de empregos para reabilitandos nas empresas que dirigem;

- f) quando se trata de operações novas, o treinamento é geralmente dado por funcionários das empresas envolvidas;
- g) de um modo geral, as empresas costumam designar pessoal ligado ao seu sistema de inspeção de qualidade para oficinas destinadas a pessoas com deficiências, a fim de as orientar quanto à execução dos trabalhos.

Desvantagens dos Sub-contratos

As desvantagens mais evidentes dos sub-contratos em Oficinas de Produção costumam ser as seguintes:

- a) há dificuldade em se conseguir bons sub-contratos regularmente, de forma a garantir o funcionamento contínuo de uma Oficina de Produção ;
- b) ocorrem, de quando em quando, exigências por parte de algumas empresas contratantes, quanto a prazos para entrega não previstos, mas decorrentes das necessidades de suas linhas de montagem;
- c) a dependência intensa de apenas uma empresa leva as entidades a ter dificuldades para conseguir buscar novas indústrias para manter um relacionamento de trabalho mais objetivo;
- d) quando as empresas entregam grandes quantidades de mercadoria para eventual montagem ou trabalho específico, ou quando se demoram para retirar material já trabalhado, cria-se problema de espaço para a oficina;
- e) assumem as Oficinas de Produção uma responsabilidade séria com as empresas, ao armazenar em suas instalações, sem muita segurança por vezes, mercadorias de muito valor.

Importância dos Sub-contratos em Reabilitação Profissional

Considerado esse universo muito real, organizar uma Oficina de Produção não é tarefa das mais problemáticas, naquilo que se relaciona a tarefas rentáveis. Além de uma determinação objetiva da diretoria da entidade e da contratação de pessoal para sua equipe técnica, cuidados especiais devem ser dedicados à provisão do espaço físico, à obtenção de bancadas ou mesas de trabalho, de cadeiras ou banquetas, de armários, de sanitários e pouca coisa mais.

As enormes dificuldades ocasionadas pela falta de leis específicas que viabilizem a constituição e a manutenção de Oficinas de Produção para programas reabilitacionais (e o assunto merece estudos muito sérios e profundos), não podem ser simplesmente ignoradas. Além delas, o problemático não é, portanto, nem a existência e a variedade de produtos, nem os procedimentos para montar uma oficina. Atividades rentáveis existem à farta - é uma questão de olhar atentamente ao redor e não se conformar com as ofertas daqueles que batem às portas das entidades apenas com embalagens, malas diretas e produtos provenientes de "empresas de fundo de quintal", que não garantem continuidade e que pagam pouco, via de regra explorando as entidades filantrópicas ou ligadas a setores do governo, que prestam assistência ou dão abrigo a segmentos da população.

Essas organizações beneficentes, apesar de não terem fins lucrativos, não precisam ser mal remuneradas pelos trabalhos executados em suas oficinas de sub-contratos, como muitas vezes acontece. No dizer de um especialista colombiano, ..."nosotros formamos, si, una organización sin ánimo de lucro, pero también, sin ánimo de pérdida". O que é realmente problemático na existência de

uma oficina especificamente destinada à reabilitação profissional, é que ela esteja de tal forma organizada que possa garantir sempre suas atividades, sem perder de vista os objetivos de integração social de sua clientela através do trabalho. Essas oficinas precisam zelar pela manutenção dessa característica prioritariamente, apesar da aparente similaridade com outras oficinas que aceitam pessoas com deficiência, mas que, na prática, não endossam essa preocupação e acabam por se limitar a atividades ocupacionais.

Significado das Oficinas de Produção

Analisados todos os aspectos do raciocínio acima citado, é de se notar que uma Oficina de Produção montada com base na existência de sub-contratos industriais pode ser beneficiada, devido ao fato de tratar-se de uma solução moderna e objetiva para seus propósitos de desenvolver seu programa de reabilitação profissional. Dentre as vantagens mais marcantes, é muito importante ressaltar:

- a) a possibilidade de oferecer serviços reabilitacionais de uma forma mais objetiva, adaptada à realidade local, com bom envolvimento comunitário e a baixo custo operacional;
- b) a garantia da manutenção de ambientes mais realistas do que as oficinas ou outros locais existentes hoje em dia, para orientação de sua clientela, que já é adolescente ou que vive como pessoas adultas;
- c) a possibilidade de estabelecer um sistema de retribuição financeira que realmente é uma atração para os clientes e um fator decisório no bom delineamento do programa;
- d) a colaboração efetiva que prestam à imagem pública e mesmo ao orçamento da entidade mantenedora; e
- e) a evidente aproximação ao mundo empresarial, com o qual muito se relacionam.

Retribuição Financeira nas Oficinas de Produção

Uma organização não-governamental voltada para os problemas de pessoas com deficiência, ao montar seu programa de reabilitação profissional, deve considerar que a retribuição financeira que pode ser feita aos clientes, quando atuantes em sua Oficina de Produção (*aquela oficina que no Decreto 3.298 é reconhecida como **oficina protegida terapêutica***), deve ser calculada com base em certos princípios e dentro de critérios mínimos pré-determinados, e jamais apenas pela produtividade. Um desses princípios, que acaba estabelecendo diversos dos critérios indispensáveis, é o da relação oficina-pessoa com deficiência.

Nenhuma pessoa que trabalhe, seja em que velocidade ou em que circunstância for, pode deixar de ser retribuída por essa atividade. Como é universalmente sabido, a retribuição relacionada a "empresa-pessoa que trabalha" leva o nome de "remuneração", "salário", "ordenado", "honorário", etc., dependendo do tipo de contrato e do profissional.

Mas, o que ocorre na relação entre uma Oficina de Produção e a pessoa com deficiência, em atividade orientada por profissionais na área? É relação de trabalho? Se for, deve ser paga uma retribuição prevista em nossa Consolidação das Leis do Trabalho e na farta jurisprudência existente.

Mas não o é. A pessoa com deficiência freqüenta uma assim chamada "Oficina de Produção" para se preparar para a vida de trabalho. Enquanto perdurar essa situação, necessariamente controlada

por uma equipe técnica, com a participação da pessoa interessada, não existe uma relação de emprego. Há, de fato, uma relação profissional-cliente: profissional que, em equipe, pode oferecer algo, e cliente, que pode se beneficiar desse relacionamento, enquanto assim o desejar.

Conforme vimos anteriormente, dentre os critérios mínimos indicados acima para a existência correta e proveitosa de uma Oficina de Produção, usados nos dias atuais em muitos programas de reabilitação profissional, tem prevalecido o da manutenção de ambientes realistas de trabalho. Tanto isso é verdade, que tem sido muito usado o critério universal da criação de Oficinas de Produção, para garantir esse ambiente realista. É mergulhado nesse tipo de ambiente que o cliente (não estamos falando de "aluno", "paciente", "treinando", mas "cliente", que é aquele que escolhe, decide se sim ou se não, no mínimo) atua e mostra tudo o que pode fazer em termos de vida de trabalho. Se o acervo de qualidades que demonstrar for suficiente para um trabalho competitivo, ele não pode deixar de ser um candidato natural a uma colocação competitiva no mercado de trabalho.

Enquanto perdurar seu programa de verdadeiro ajustamento à vida de trabalho, no entanto, atuando no ambiente criado pela Oficina de Produção, não existe nem poderia existir uma relação de trabalho, apesar de certas similaridades. Ao iniciar seu programa, o cliente e sua respectiva família devem saber perfeitamente bem disso, sendo recomendável até que assinem uma declaração de reconhecimento dessa situação, para efeitos de eventual fiscalização do Ministério do Trabalho.

A organização pode adotar a seguinte declaração: "DECLARO para os devidos fins que me matriculo (matriculo meu filho) no programa de reabilitação profissional, mantido pela -----, tendo conhecimento que todas as atividades desenvolvidas destinam-se à verificação de sua capacidade de trabalho, com as quais concordo. DECLARO, outrossim, conhecer os termos do Decreto 3298/99, que se relaciona ao assunto e estar de acordo que não existe nenhuma relação de trabalho formal ou informal ao submeter meu filho a atividades de oficina, sabendo tratar-se de partes do programa global ali desenvolvido".

É indispensável incentivar o cliente a permanecer no programa e a encará-lo como um recurso destinado à melhoria de sua postura de trabalhador. Orientações e interpretações pessoais são importantes, mas o incentivo de um reforço prático e palpável pode ser mais oportuno.

Como denominar adequadamente esse tipo de ajuda? No raciocínio desenvolvido pelos especialistas, como não existe relação formal de trabalho, a Oficina de Produção jamais deverá usar as palavras "remuneração" ou "salário". Um bom exemplos de palavra estimuladora, usada em diferentes oficinas e centros tem sido "prêmio". É muito importante ressaltar que se formula esse tipo de apoio, levando em consideração todos os aspectos da programação de reabilitação profissional, e não apenas o aspecto produtividade.

Na medida em que a ênfase recai sobre produtividade, torna-se mais ou menos evidente o fato de que existe uma sutil relação de trabalho e não um programa mais complexo. Nunca será demais enfatizar que é importante as equipes de reabilitação manter-se atentas para todos os aspectos relacionados ao ajustamento à vida de trabalho.

De que forma calcular prêmios? Como mantê-los como tal, e não como um disfarce pela retribuição pelo trabalho executado? É recomendável que a equipe leve em consideração suas atividades, de um lado, e o objetivo final do cliente na Oficina, de outro, que deve ser a integração completa na vida de trabalho.

Sendo assim, e considerados os instrumentais já usados, torna-se indispensável que a equipe preocupe-se com as avaliações semanais, e com o estabelecimento de "médias avaliativas". Nunca será demais reafirmar que os critérios de avaliação, segundo é do conhecimento de todos os que trabalham nessa área, devem levar em consideração, sempre, os padrões de aceitabilidade exigíveis no mercado competitivo de trabalho.

Feita essa avaliação e considerada a média mensal, pela equipe técnica apenas, torna-se relativamente fácil para a administração calcular o valor dos prêmios de cada mês. Vejamos os passos fundamentais que podem ser adotados:

- a) Prepara-se uma escala de valores.
- b) É estabelecido o valor do nível máximo da escala. É muito importante lembrar que o critério de considerar como nível de excelência os padrões estabelecidos pelo mundo competitivo de trabalho. A consideração de "excelente" não deve se relacionar, portanto, ao melhor cliente da oficina, e sim, a um trabalho considerado muito bom no mercado aberto de trabalho.
- c) Para cobrir as variáveis de avaliação, deve ser estabelecida uma escala com 10 (dez) níveis, indo do nível mais alto, até o nível mais baixo.
- d) A equipe não deve preocupar-se com questões relacionadas a dinheiro, mas de um modo todo especial a conceitos relativos a hábitos, atitudes e comportamento no trabalho. Caberá apenas à administração da Oficina de Produção fazer cálculos, transformando os conceitos na moeda corrente, dentro de uma escala pré-determinada.

Aprendizado de um Adulto

Nas Oficinas de Produção é recomendável que seja ponderada a necessidade de se dar cobertura objetiva às características da população jovem ou adulta - ou seja, não mais com preocupações e características de crianças ou pré-adolescentes - adotando metodologia consentânea e levando em consideração essas mesmas características no desenvolvimento dos seus programas.

Há, segundo diversos educadores e técnicos da área de reabilitação profissional, vários fatos de suma importância trazidos à luz por pesquisas educacionais, quanto à maneira pela qual os adultos aprendem. Um desses fatos importantes é o questionamento da crença de que a capacidade de aprendizado de um indivíduo vai diminuindo conforme a idade. A pesquisa moderna mostra que adultos nas faixas etárias correspondentes usualmente à vida de trabalho podem aprender em qualquer idade e muito bem.

Mas essas mesmas pesquisas científicas evidenciam que as pessoas adultas aprendem de um modo diferente das crianças. Ao analisar essa diferença e ao levar em consideração a eventual criação de centros específicos ou de oficinas de reabilitação profissional, como unidades destinadas ao desenvolvimento de atividades em áreas que deverão levar a um ajustamento global de sua clientela, é importante considerar a adoção de conceitos e princípios modernos, sem os quais muito difícil seria a sistematização de seu programa de forma objetiva e homogênea. Se isso não acontecer, teremos diversas áreas técnicas adotando sistemas diferentes - científicos ou improvisados - para a transmissão de seu conteúdo programático, com dificuldades sérias em seu funcionamento e na obtenção de resultados positivos.

As Oficinas de Produção, ao ponderar sobre a metodologia a ser adotada, precisarão considerar alguns princípios fundamentais, como, por exemplo, os seguintes:

a) As pessoas envolvidas na programação deverão apresentar sinceros desejos de aprender.

Crianças aprendem não só por interesse individual, mas também porque é exigido delas que façam este ou aquele curso. A competição por boas notas e por boa classificação, além do receio de reprovação por parte do grupo familiar e do grupo de amigos e colegas, pode levar crianças e adolescentes a fazer esforços extraordinários e a dominar assuntos que, na verdade, não correspondem a seus anseios originais e para os quais não sentem atração alguma.

Adultos, de um modo geral, opõem-se à idéia de aprender aquilo que não desejam aprender. Uma forte motivação é fator básico no aprendizado ou no desenvolvimento de um adulto. Seu desejo de aprender ou de dominar certos tipos de conhecimentos poderá ser estimulado por fatores externos, por orientações, por conselhos bem postos, sem qualquer possibilidade de imposição ou, pior ainda, de ser assimilado sem a sua anuência.

Será perda de tempo para uma equipe de um centro de reabilitação profissional fazer um cliente participar desta ou daquela programação, sem que ele esteja convencido de que não é apenas necessário, mas também de que será útil para ele de um modo geral e também eventualmente para seu futuro.

A equipe precisa repassar ao cliente uma idéia clara do tipo de programa a que irá se submeter, com as interpretações que forem consideradas relevantes em cada caso, a fim de que ele desenvolva um verdadeiro desejo de aprender. Esse desejo de aprender é, na verdade, um dos fatores para o permanente progresso de qualquer pessoa na vida profissional.

b) Adultos assimilam melhor o que sentem necessidade de aprender

A programação de cada cliente num centro de reabilitação profissional deve ser individualizada e dela o cliente deve participar porque entende a necessidade de cada aspecto e não porque é uma programação arbitrária.

Uma das perguntas mais óbvias que o cliente fará a si mesmo será: "Em que aspectos é que esta atividade vai contribuir para eu resolver o meu problema de emprego?" Apesar de dúvidas de caráter eventual, algumas vezes o cliente poderá ser persuadido por entrevistas ou por um aconselhamento bem ponderado, através da transmissão de informações até então praticamente desconhecidas e que, ao serem apresentadas, poderão ter o dom de convencê-lo de que é de fato oportuno e bom atuar desta ou daquela forma antes não aceita e até mesmo rejeitada.

c) Adulto aprende a maior parte das coisas fazendo

Segundo estudiosos do assunto, adultos em geral esquecem, em um ano, 50% daquilo que lhes é transmitido sem sua participação direta (aulas, conferências, leituras, etc.). A melhor forma que existe para possibilitar maior porcentagem de retenção de conhecimentos é através de técnicas de ensino que dêem oportunidade imediata e repetida de praticar ou de usar o que é transmitido. Explica-se por isso mesmo - e é muito lógico - porque o treinamento em trabalho é mais efetivo do que o ensino teórico-prático da mesma atividade.

d) A vivência anterior do adulto influencia e afeta o aprendizado

A experiência de vida pode ser uma vantagem ou uma desvantagem para um cliente no processo de reabilitação profissional. Os novos conhecimentos e as novas vivências que ele deverá incorporar

durante o programa serão adicionados às suas experiências anteriores. A programação de cada atividade, portanto, deverá constantemente considerar a necessidade que o cliente poderá ter de perguntar, de comparar, de discutir, motivado pela sua experiência (ou falta de experiência) anterior. Os técnicos da equipe, observando o objetivo do programa de desenvolvimento global do cliente, deverão estar muito alertas para utilizar devidamente eventuais referências a situações anteriormente vividas, em benefício do novo trabalhador que estarão ajudando a compor.

e) Adultos desejam orientação, avaliação e não tanto notas

Embora na maior parte das programações de oficinas de reabilitação profissional haja continuamente o uso de conceitos avaliativos, com o objetivo de trabalhar no sentido da alteração comportamental e assim chegar a um melhor desenvolvimento do cliente, a equipe deve fazer seus esforços para que esses conceitos não cheguem ele, pois, o adulto em geral não se interessa tanto por notas e conceitos, mas por orientação, a fim de chegar ao melhor ponto de seu desenvolvimento. É importante o indivíduo saber se está se saindo bem ou não, e se não está, o que deve fazer para melhorar.

Aconselhamento Situacional

A orientação de um adolescente ou adulto para a vida de trabalho, um dos componentes fundamentais da reabilitação profissional, que é feita apenas em gabinete, mesmo que informada por avaliações médico-psico-sociais, muitas vezes mostra-se pouco efetiva para determinados casos. Técnicas mais situacionais têm provado maior eficácia, quando aliadas ao uso de situações de lazer, a dinâmicas de grupo e outras.

As Oficinas de Produção poderão garantir que, tanto o orientador para a vida de trabalho, quanto o supervisor de oficinas, mantenham uma presença constante nos ambientes de trabalho. Técnicas de aconselhamento situacional devem prevalecer, sem excluir a eventual necessidade de orientações individuais de gabinete. Muitos pontos relacionados a desenvolvimento social e profissional não podem deixar de ser analisados em dinâmicas de grupo, por exemplo.

Características de um Trabalhador

A preparação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho competitivo deve procurar desenvolver e garantir nelas não apenas habilidades profissionais básicas, como também:

- objetivos de vida;
- níveis aceitáveis de estabilidade emocional;
- confiança em seu próprio potencial;
- projetos mais realistas;
- valores pessoais básicos;
- relacionamento interpessoal adequado;
- desenvolvimento de bons hábitos e atitudes no trabalho;
- bom nível de tolerância às rotinas diárias;
- capacidade para resolver problemas por seus próprios recursos e meios.

Não se trata de uma listagem de alguns pontos inconseqüentes ou teóricos, que podem simplesmente ser deixados de lado ao se considerar a implementação do processo de reabilitação

profissional, porque estabilidade emocional, atuação realista, domínio de valores pessoais básicos, hábitos e atitudes normais de trabalho, tolerância às rotinas de trabalho e capacidade de resolver dificuldades não são características negociáveis. Fazem parte da composição final de um trabalhador normal.

Os selecionadores de pessoal, como regra, nunca fazem menção a essas características porque elas são um pré-requisito para todos. Os empregados que são demitidos, de um modo geral são aqueles que são fracos em alguns desses aspectos, podemos ter certeza.

Áreas Fundamentais de Desenvolvimento Humano

Na execução dos programas individuais de inclusão social das pessoas inscritas em programas de reabilitação profissional, deve haver uma preocupação contínua e muito objetiva com os fatores pessoais que determinam o bom ajustamento à vida de trabalho.

Algumas pessoas que estão física e mentalmente bem, por vezes não se saem bem num determinado emprego competitivo, devido a problemas relativos ao seu modo de ser ou de agir, e a certos comportamentos e atitudes pouco aceitáveis. A pessoa com deficiência, sem vivência de atividade competitiva, poderá ser incapaz de, por exemplo, controlar com segurança e competência experiências simples que a situação de trabalho lhe traz, tais como o modo de usar o transporte público todos os dias, quer chova, quer faça sol; a chegada ao local de trabalho na hora estabelecida; a saída do ambiente de trabalho no horário contratado; a boa utilização de seus minutos de folga; a solução de problemas simples na linha de produção e outras mais.

Essas pessoas precisam aprender, dentre uma miríade de situações, além de utilizar o transporte público, a chegar na hora certa aos compromissos, a registrar sua presença ao programa, a expressar sua opinião, a se relacionar bem com outras pessoas, a dedicar-se o dia todo aos misteres a elas indicados e a funcionar como parte de um grupo heterogêneo de seres humanos.

Por mais que se esquite à padronização de um paradigma de trabalhador, ao atuar em reabilitação profissional é preciso considerar pelo menos um modelo teórico mínimo aceitável pelo mundo do trabalho. Além de tudo o que foi dito e discutido, é vital para os programas reabilitacionais, que o mundo do trabalho aproxime-se e conheça o potencial da mão-de-obra das pessoas com deficiência. As Oficinas de Produção reconhecidas no Decreto 3298/99 como "Terapêuticas", nesse sentido, têm um papel muito relevante, porque é muito importante poder demonstrar aos empresários e seus representantes, que pessoas com deficiência podem trabalhar bem, desde que desenvolvam atividades de acordo com suas capacidades e habilidades.

Para tanto, além do ambiente sempre realista que devem garantir, seria ideal que Oficinas de Produção mantivessem em seu quadro um determinado número de empregados com deficiência, e que tenham plenas condições de competitividade em todos os sentidos. Além de responsáveis pelo volume de produção indispensável para garantir a auto-suficiência financeira, servem como verdadeiros paradigmas para a clientela. Servem igualmente de exemplo palpável de competitividade para os empresários e as autoridades que visitam eventualmente a Oficina de Produção .

Conclusões

Será relevante repetirmos aqui idéias expressas mais acima quando eram discutidas condições essenciais para se organizar uma Oficina de Produção, devido à importância evidente que podem ter na vida da população que apresenta dificuldades para sua inserção na vida de trabalho. Como dissemos, o bom desenvolvimento de Oficinas de Produção não pode dispensar um decidido apoio oficial, seja da área legislativa, seja da área executiva, nos mais variados níveis de governo, para que se torne uma realidade muito mais concreta. O Decreto 3298, de 20 de dezembro de 1999 apenas acenou - muito de leve e de forma um tanto confusa para a questão - ficando muito evidente a necessidade de definições mais claras e muito mais pormenorizadas.

No entanto, seria muito ingênuo da parte de todos julgar que, assinadas as leis e obtido o apoio necessário, tudo estará em ordem. É fundamental que haja, além de recursos financeiros e um sistema de assistência técnica objetiva e constante, pessoal qualificado para organizar e gerir esses recursos.

Se não houver cautela na capacitação de recursos humanos específicos, estará sendo criada uma condição básica para a montagem de recursos inócuos ou segregativos e potencialmente perigosos. As oficinas montadas sem as condições mínimas acima discutidas certamente que poderão manter as pessoas com deficiência em indesejáveis guetos institucionais e que, num curto espaço de tempo, para poder sobreviver, estarão promovendo a exploração dessa mão-de-obra, nada fazendo pela sua buscada inclusão na sociedade em que nos movimentamos e vivemos.

As Oficinas de Produção, bem estruturadas e bem organizadas, de acordo com a própria filosofia da reabilitação profissional, podem representar um recurso de que as pessoas com deficiência precisam para encetar com firmeza a grande caminhada para sua independência pessoal e sua sonhada e justa inclusão social.

(*) Otto Marques da Silva

Consultor em Reabilitação Profissional

1999