

# MUDANÇAS TECNOLÓGICAS E ORGANIZACIONAIS E A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

**Regina Yoneko Dakuzaku**

Terapeuta Ocupacional

Mestranda em Engenharia de Produção: Dinâmica Tecnológica e Organizacional

## **Resumo:**

Este artigo se propõe a uma revisão bibliográfica sobre as possíveis interferências ocorridas à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, devido às mudanças tecnológicas e organizacionais. A literatura mostrou-se escassa, sendo necessário recorrer a fontes como Organização Internacional do Trabalho e literatura abordando perfil da mão-de-obra, não especificamente da pessoa com deficiência. A Organização Internacional do Trabalho refere-se às dificuldades devido à restrição na quantidade de postos de trabalho e a maior exigência da "capacidade global e adaptabilidade" do trabalhador. Por outro lado, refere-se também a alguns benefícios consequentes da automação. A literatura referente ao perfil de mão-de-obra discute a questão da maior exigência quanto à qualificação do trabalhador. Há também referências a atividades alternativas que podem ser desenvolvidas pelas pessoas com deficiência, como o telework e trabalho a domicílio. Especificamente quanto à literatura referente ao Programa de Reabilitação Profissional, há críticas às atividades utilizadas pelas instituições que oferecem tais programas, atividades estas basicamente industriais desenvolvidas sob a proposta taylorista de produção. Em relação à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, questiona-se a relação estabelecida entre tais instituições e o próprio mercado de trabalho.

**Palavra-chave:** portador de deficiência, trabalho, mudança tecnológica.

## INTRODUÇÃO

Esta revisão bibliográfica considera as publicações existentes sobre a relação entre as mudanças tecnológicas e organizacionais, e a facilitação ou não da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

É importante ressaltar que na literatura sobre a questão da pessoa com deficiência e o mercado de trabalho encontra-se a abordagem de sub-temas como acidentes de trabalho, seguridade social, legislação trabalhista, aplicações da ergonomia na adaptação dos postos de trabalho e importância do trabalho para a pessoa com deficiência. Não há praticamente referência quanto à relação entre as mudanças tecnológicas e organizacionais e o mercado de trabalho. Algumas citações foram encontradas na literatura referente aos programas de Reabilitação Profissional, ainda que de forma restrita. Devido à escassez de trabalhos abordando sobre o tema em questão, recorreu-se também à literatura referente ao perfil da mão-de-obra frente às mudanças tecnológicas e organizacionais.

Para melhor compreensão da revisão bibliográfica proposta, faz-se importante a definição dos seguintes termos:

**Mudanças tecnológicas:** toda mudança no sistema produtivo seja relacionada a processos ou produtos.

**Mudanças organizacionais:** toda mudança ocorrida no sistema administrativo seja devido à

introdução de nova tecnologia ou devido a alterações na organização de trabalho.

**Pessoa com deficiência:** pessoa portadora de alguma limitação quanto à capacidade física, visual, ou mental. Especificamente quanto à Reabilitação Profissional, a Organização Internacional do Trabalho define pessoa com deficiência como sendo “... toda pessoa cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado estejam realmente reduzidas devido a uma diminuição de sua capacidade física ou mental.” (OIT, 1981b, p.46)

**Inserção no mercado de trabalho:** implica em trabalho produtivo e remunerado, tanto em categorias como trabalhador assalariado, autônomo, microempresário, ou trabalho cooperativo.

**Reabilitação profissional:** processo de reabilitação que objetiva preparar o indivíduo para a inserção no mercado de trabalho, tanto na obtenção, como na manutenção e desenvolvimento da atividade profissional.

Isto feito, analisaremos quais aspectos ou abordagens a respeito deste tema foram encontrados.

Na primeira parte deste artigo abordaremos o enfoque que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem dado a questão da Reabilitação Profissional, incluindo a questão das mudanças tecnológicas e organizacionais.

Na segunda parte abordaremos o perfil da mão-de-obra frente às mudanças tecnológicas e organizacionais, fazendo um paralelo com questão

do perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Na terceira parte abordaremos a questão específica da Reabilitação Profissional, pois é um processo importante para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, incluindo algumas pesquisas e críticas descritas por vários autores.

## ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A primeira atenção da Organização Internacional do Trabalho para com a Reabilitação Profissional deu-se em 1921 quanto à reinserção profissional das pessoas com deficiência provenientes das forças armadas. Em 1925, a Conferência Internacional do Trabalho dispensou atenção também às pessoas vitimadas pelo acidente de trabalho, incluindo item sobre indenização em sua Recomendação nº 22. Quando da segunda guerra mundial, o tema da Reabilitação Profissional voltou a tona com a necessidade destes serviços aos mutilados de guerra. Posteriormente, com a crescente demanda de mão-de-obra, esta população teve grande possibilidade de inserção no mercado de trabalho, e de certa forma isto contribuiu para eliminar dúvidas sobre as possibilidades profissionais das pessoas com deficiência. Em 1944, a Recomendação nº 71 inclui uma lista de medidas

importantes para possibilitar a reintegração das pessoas com deficiência. Nesta lista incluíram-se itens relativos a critérios de seleção, orientação profissional, formação e reeducação profissional, entre outros.

Várias foram as iniciativas da Organização Internacional do Trabalho quanto à questão da Reabilitação Profissional, porém, a Recomendação nº 99 representa um marco importante, sendo citada por vários autores:

“A Recomendação 99 da OIT, em 1955, foi um dos primeiros campos de aplicação desse direito<sup>1</sup>, estendendo aos deficientes físicos e mentais as oportunidades de restauração e de habilitação profissional para o trabalho. Ressalta a importância do atendimento contínuo e integrado, da orientação médica, psicológica, social e vocacional, a fim de garantir ao excepcional sua integração na força de trabalho na comunidade.” (Pereira, 1980, p.2)

“... os princípios gerais da reabilitação profissional sempre estiveram baseados na Recomendação nº 99 da OIT, aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 1955.” (Silva, 1987, p.313)

Isso se deve ao fato desta Recomendação abranger:

“... os elementos essenciais e o âmbito da reabilitação profissional, os princípios e métodos relativos à orientação profissional, à formação profissional e à colocação das pessoas com deficiência, assim como o

<sup>1</sup> No trecho em questão, o autor está se referindo à Declaração Universal dos Direitos Humanos.

acompanhamento posterior da pessoa com deficiência em relação ao emprego, além de estabelecer um esquema da organização administrativa dos serviços de reabilitação profissional e dos métodos que permitem às pessoas com deficiência utilizar tais serviços.” (OIT, 1981a, p.7)

A definição de Reabilitação Profissional é então apresentada como:

“... aquela parte do processo contínuo e coordenado de adaptação e readaptação que compreende o oferecimento de meios - especialmente orientação profissional, formação profissional e colocação seletiva - para que as pessoas com deficiência possam obter e conservar um emprego adequado...” (OIT, 1981b, p.46)

Em 1982 esta definição foi ampliada, no que se refere ao emprego: “... permitir que uma pessoa com deficiência obtenha, mantenha e progrida num emprego adequado, e deste modo facilite a integração ou reintegração da pessoa na sociedade.” (OIT, 1982, p.34)

Em relação às mudanças tecnológicas e organizacionais, a Organização Internacional do Trabalho considera que “a revolução tecnológica, especialmente a partir de 1970, tem influenciado o desenvolvimento dos serviços de reabilitação profissional...” (OIT, 1981a, p.14). Esta influência pode refletir-se tanto no programa de Reabilitação Profissional a ser oferecido, como na oferta de empregos, implicando em mudanças na inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

A Organização Internacional de Trabalho (1981a, p.28,9) cita “os avanços técnicos, a utilização de ferramentas e equipamentos cada vez mais complexos, a adoção de processos de produção automatizados e a introdução de computadores nas atividades de serviço e de produção...” como fatores que influenciam na formação profissional e nas oportunidades de emprego da pessoa com deficiência, da mesma forma que influenciam a população como um todo. As conseqüências citadas são a redução da oferta de empregos devido a redução do número de postos de trabalho não qualificados ou semiquilificados, e a exigência de maior “capacidade global e adaptabilidade” por parte dos trabalhadores. Essas dificuldades não são específicas à pessoa com deficiência física, mas também à pessoa com deficiência mental:

“E quanto aos deficientes mentais, independente da aquisição de novas qualificações ou capacidade para realizar uma tarefa complexa quiçá nem sempre sejam fáceis de se conseguir, mesmo o ajuste necessário para fazer frente às exigências psicossociais da mudança pode muito bem exceder a sua capacidade.” (OIT, 1981b, p.29)

Os programas de Reabilitação Profissional, portanto, deverão estar atento a essas mudanças para preparar uma mão-de-obra adequada a este mercado.

Por outro lado a automação pode facilitar o desempenho em alguns postos de trabalho, a medida que “... reduz ou elimina as exigências físicas e os

riscos da segurança em muitas atividades.” (OIT, 1981a, p.29)

A Organização Internacional do Trabalho cita também a importância de alguns produtos, resultados da aplicação de novas técnicas de produção de equipamentos assistenciais para a pessoa com deficiência:

“dispositivos para facilitar a mobilidade, sistemas de comunicação que convertem sinais visuais em sons reconhecíveis para os deficientes visuais, e vice-versa para os surdos; a aplicação da engenharia da readaptação ou dos princípios da ergonomia na adaptação de ferramentas, maquinarias e locais de trabalho; dispositivos eletrônicos para a leitura e a escrita; melhorias no equipamento de prótese e órtese.” (OIT, 1981a, p.29)

Neste sentido as adaptações nos locais de trabalho e nos equipamentos podem possibilitar a criação de novas oportunidades de emprego para a pessoa com deficiência.

Entre outros recursos, também são citados o uso da eletrônica na criação de próteses como por exemplo a mão mioelétrica que se aciona com impulsos cerebrais; o *optacon*, um aparelho que converte a palavra impressa em impulsos táteis possibilitando a leitura ao deficiente visual; aperfeiçoamento de aparelhos microeletrônicos possibilitando às pessoas com deficiência visual trabalharem como programadores de computador, telefone para pessoas surdas. Estes avanços científicos e técnicos tem ampliado as possibilidades

das pessoas com deficiência tanto na vida pessoal, como na vida profissional. Porém, há de se considerar que o alto custo destes equipamentos nem sempre favorecem a melhoria nas condições de vida a que se propõem.

## PERFIL DE MÃO DE OBRA FRENTE ÀS MUDANÇAS TECNOLÓGICAS E ORGANIZACIONAIS

Pouca literatura específica foi encontrada sobre a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho frente às mudanças tecnológicas e organizacionais. Assim sendo, decidiu-se pela inclusão de referências à literatura sobre o perfil da mão-de-obra, não necessariamente de pessoas com deficiência. No entanto, como se pode verificar, esta área também trouxe algumas dificuldades, como podem ser confirmadas pelas colocações de Rush e Ferraz:

“... sabe-se muito pouco da formação que se requer para uma boa introdução de novas técnicas de organização.” (1993, p.254)

ou como afirma Dedecca e Montagner:

“Os efeitos da reorganização produtiva - determinada pela necessidade de reduzir e flexibilizar custos em uma situação de incerteza econômica e acirramento da concorrência - ainda são pouco conhecidos

no que diz respeito às alterações produzidas no mercado de trabalho.” (1993, p.3)

Fleury (1990) também se refere à complexidade em se mensurar os impactos causados pela modernização.

Juntamente com a consulta da literatura traçou-se um paralelo abordando as dificuldades e facilidades da inserção da pessoa com deficiência frente às novas exigências do mercado de trabalho.

Quanto à demanda de mão-de-obra, Rush e Ferraz (1993) realizaram uma pesquisa envolvendo 132 empresas de 8 setores diferentes. A partir dos dados obtidos, observaram que especificamente quanto à automatização flexível no Brasil, existe a tendência em se aumentar quantitativamente a necessidade de técnicos e operários qualificados. No entanto, quanto à mão-de-obra não qualificada, a tendência é de restrição do número de postos de trabalho.

Esses dados são confirmados por Fleury (1990), em pesquisa feita nas indústrias de autopeças:

“... a mão-de-obra direta teve sua porcentagem reduzida, de 82.9%, para 80.7%, enquanto os técnicos de apoio à produção passaram de 14.9% para 16.1% e os técnicos na esfera de projeto, de 2.2 para 3.2%.” (1980, p.18)<sup>2</sup>

<sup>2</sup> O autor utiliza dados de 1980 e de 1986.

Cabe observar que a alteração na demanda de mão-de-obra tem reflexos semelhantes para as pessoas com deficiência e para a população no geral. Poderíamos talvez nos referir às dificuldades de acesso da pessoa com deficiência à qualificação profissional, tendendo a manter-se como mão-de-obra não qualificada. Porém essa dificuldade parece estar também presente para a maioria dos trabalhadores<sup>3</sup>.

Quanto ao perfil profissional atualmente exigido, Rush e Ferraz (1993) referem-se às atitudes que as empresas esperam dos trabalhadores frente à nova realidade, sendo consideradas como as mais importantes:

- raciocínio lógico;
- facilidade para adquirir novas qualificações;
- conhecimentos técnicos;
- responsabilidade em relação às operações de produção.

Nesta pesquisa, os autores também avaliaram as mudanças frente às novas técnicas de organização de trabalho. Como técnicas de organização de trabalhos os autores elegeram a aplicação de programas de Qualidade Total, Células de Produção, e Círculos de Controle de Qualidade.

Como atitudes esperadas dos trabalhadores quando da utilização de novas técnicas de organização do trabalho, são citados :

<sup>3</sup> Essa questão será tratada mais adiante ao se discutir os conhecimentos necessários e fontes de formação.

- espírito de iniciativa aplicado à solução de problemas concretos;
- identificação com os objetivos da empresa;
- facilidade para adquirir novas qualificações;
- predisposição a assumir uma responsabilidade na produção.

As pessoas com deficiência física, auditiva ou visual não apresentariam problemas, desde que estivessem dentro das suas habilidades e de seus conhecimentos, não apresentando restrições relativas à deficiência em si. Já a pessoa com deficiência mental poderia apresentar dificuldades relativas ao raciocínio lógico, ao aprendizado de novas qualificações, iniciativa e identificação com os objetivos da empresa. Esta última, ou seja, a identificação com os objetivos da empresa podendo ser um conceito abstrato, dificultaria a compreensão por parte do indivíduo. Quanto aos conhecimentos técnicos gerais dependeriam do grau de complexidade dos mesmos e do grau de deficiência mental apresentada pela pessoa com deficiência.

Ainda quanto à pesquisa de Rush e Ferraz (1993), algumas empresas entrevistadas, e que possuíam maior experiência quanto às novas técnicas de organização, referiram-se à comunicação oral como sendo uma habilidade importante para a aplicação das mesmas.

Neste caso, a pessoa com deficiência auditiva poderá apresentar dificuldades em sua inserção profissional, visto serem muito freqüentes

as limitações quanto a comunicação oral, a não ser em casos de indivíduo que desenvolva a oralização ou a comunicação gestual e expressiva facilitando o seu relacionamento com os demais.

Ebel, ao referir-se à fabricação integrada por computador (FIC), ou seja, "... o controle através do computador da totalidade do processo de produção, desde a concepção e fabricação até a entrega do produto" (1989, p.443) define as qualificações necessárias:

"A FIC necessita de operários e técnicos polivalentes, peritos em computadores e programas, engenheiros mecânicos e de comunicações, e, em geral, pessoas que compreendam os métodos de produção e o sistema de fabricação integrada mediante computadores, e que sejam capazes de dominar um volume considerável de informações técnicas e de tomar decisões instantâneas." (1989, p.455)

Nesse nível de exigências, o trabalhador não qualificado parece não ter espaço e de certa forma é pressionado para a elevação de sua qualificação.

O autor também coloca que a FIC praticamente não oferece riscos físicos devido a pouco contato com o material a ser processado. Por outro lado o ritmo acelerado de trabalho e aumento dos turnos, podem levar ao cansaço. A tensão e o isolamento nos postos de trabalho são efeitos negativos deste tipo de atividade. Este trabalho utiliza-se mais intensamente da atividade intelectual, sendo, no nível físico, uma atividade praticamente sedentária frente aos terminais de computador. O

fato desta atividade requerer pouco grau de mobilidade pode torná-la uma função viável a pessoas com problemas de locomoção.

Quanto a aspectos físicos como coordenação motora e destreza manual, apesar de serem bastante requeridas em atividades tradicionais de produção, não aparecem como requisitos mais importantes nas atividades relacionadas à automatização flexível e as novas técnicas de organização, sendo Rush e Ferraz (1993). Sendo assim, a inserção da pessoa com deficiência física torna-se facilitada, pois muitas delas podem apresentar comprometimento nessas habilidades (como no caso de paralisia cerebral, hemiplegia, seqüelas de paralisia infantil que podem comprometer um ou ambos membros superiores).

Na pesquisa feita por Rush e Ferraz (1993), fica claro que as empresas em questão estão dando uma grande importância ao desenvolvimento de conhecimentos por parte dos trabalhadores, para que as inovações tanto tecnológicas como de organização do trabalho possam ocorrer de forma mais eficaz. No caso da aplicação da automatização flexível, os autores citam como itens de conhecimento mais importantes referidos pelas indústrias:

- informática;
- eletrônica;
- conhecimento global das operações de produção;
- funções das máquinas.

As formas de aquisição de tais conhecimentos seriam em primeiro lugar, a formação

profissional, em segundo lugar a especialização e em terceiro lugar o ensino formal e a experiência profissional. A maioria refere-se à própria indústria como meio de prover esta formação<sup>4</sup>. A segunda resposta mais comum foi quanto a utilização de centros de formação especializados.

Quanto aos conhecimentos referidos como importantes para a aplicação das técnicas de organização do trabalho, as indústrias citaram:

- conhecimento global das operações de produção;
- gestão da produção;
- estatística;
- conhecimentos gerais.

A forma de adquirir tais conhecimentos seria através de formação profissional e de ensino geral. Da mesma forma que, quanto à automatização flexível, as fontes de formação referidas pelas empresas neste segundo caso foram em primeiro lugar, a formação oferecida pela própria empresa e, em segundo lugar, a utilização de centros especializados.

Se por um lado, em vários casos essa formação tem sido oferecida pela própria empresa<sup>5</sup>, não podemos deixar de considerar a importância da preparação da mão-de-obra para melhor competir no

---

<sup>4</sup> Essa formação refere-se a um ensino estruturado, e não a um ensino mediante a prática no próprio local de trabalho.

<sup>5</sup> Ao menos quanto as empresas de ponta como é oferecido por Rush e Ferraz (1993:268).



mercado de trabalho, visto que, como a pesquisa revelou, cada vez mais está sendo exigido maior grau de conhecimento e qualificações. Os programas de Reabilitação Profissional devem portanto estar atentos a essas questões para se oferecer um treinamento adequado às pessoas com deficiência, frente a essa nova realidade. Por outro lado, temos que considerar que no caso da pessoa com deficiência mental, isto se torna uma tarefa complexa. Neste sentido, autores como Acton (1981) demonstram a sua preocupação:

“... a medida que a tecnologia tem criado mais empregos que requerem uma combinação de grande inteligência e mais instruções e formação básica, tem diminuído a proporção de postos disponíveis para pessoas cuja deficiência seja mental ou que não tenham alcançado o nível necessário de instrução e formação.” (1981, p.8)

A questão do nível de instrução e formação, como também referido acima, é um outro aspecto citado nas pesquisas de Rush e Ferraz (1993). É certo que o nível de escolaridade da população brasileira é bastante baixo, sendo uma grande parte analfabeta ou semi-analfabeta, sendo um fator que interfere nos níveis de conhecimento desejáveis para a população trabalhadora. As razões geradoras dessa situação crítica são muitas, e afetam a população como um todo e não apenas as pessoas com deficiência. Por outro lado, há dificuldades extras referentes ao acesso da pessoa com deficiência à escolaridade. Dentre elas podemos citar a dificuldade de acesso aos meios de transporte, existência de barreiras

arquitetônicas, escassez de ensino especializado ou de possibilidades de integração em classes de ensino comum. Portanto, parece claro que esta questão deve ser considerada nos programas de Reabilitação Profissional para melhor desenvolvimento profissional da pessoa com deficiência.

Apesar de toda essa atenção à questão de aprimorar o conhecimento e a capacitação profissional, seja do trabalhador em exercício ou na formação profissional do mesmo, e de escolas como SENAI considerarem a “... necessidade de ampliar e modificar seus programas de formação” (Rush e Ferraz, 1993:271), é importante considerar que muitas qualificações referentes ao sistema tradicional de produção continuarão a ser utilizados por algum tempo. Na verdade a convivência com esses dois modelos parece inevitável. Assim sendo:

“... todo centro de formação deverá esforçar-se para resolver os problemas que são delineados pela automatização flexível e pelas novas técnicas de organização e, ao mesmo tempo, manter algumas qualificações que estão se tornando (...) gradualmente obsoletas.” (Rush e Ferraz, 1993, p.269)

Considerando os programas de Reabilitação Profissional como uma das formas de formação da pessoa com deficiência, temos que, em princípio, eles também poderiam estar voltados para estas duas realidades. Portanto, nestes programas, deve-se considerar a questão da qualificação requerida no mercado de trabalho, seja para poder desenvolver

tais habilitações em seus centros ou encaminhar a quem o faça (SENAI, por exemplo), seja para orientar a sua clientela a fim de que a médio-longo prazo possa desenvolver novas qualificações, mesmo que atualmente receba treinamento em atividades não qualificadas.

Quanto a outras alternativas de trabalho, além das atividades industriais discutidas anteriormente, encontram-se na literatura pesquisada outras duas alternativas que também podem ser estendidas às pessoas com deficiência. Tais atividades não são exatamente conseqüências das mudanças tecnológicas e organizacionais, porém, devem a elas o seu desenvolvimento.

Di Martino e Wirth (1990) referem-se ao *teletrabalho* como possibilidade de emprego para pessoas com deficiência e trabalhadores de zona rurais isoladas.

O teletrabalho, também chamado telework ou trabalho à distância, pode ser definido como sendo “o trabalho executado em lugar onde, longe dos escritórios centrais e das oficinas de produção, o trabalhador não mantém contato pessoal algum com seus colegas, mas está em condições de comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias” (Di Martino e Wirth, 1990, p.471). O trabalho eletrônico a domicílio é a categoria mais comum.

Os autores consideram o teletrabalho é possível devido às inovações técnicas, e que algumas das vantagens são a flexibilidade, economia de custos da empresa e aumento da produtividade.

Pelas características do teletrabalho, o sistema de gestão se pauta no produto final e não em elementos intermediários (como os modos de duração do trabalho), e utiliza-se da descentralização e participação.

Como o teletrabalho depende tanto das inovações tecnológicas como de fatores organizacionais, podemos considerar que atualmente as novas tecnologias de informação e as novas formas de organização do trabalho, exigindo a flexibilidade, descentralização, participação e produtividade, oferecem condições de desenvolvimento desta atividade. Quanto à pessoa com deficiência, os autores citam exemplos do teletrabalho nos Estados Unidos e na França. Para o desempenho desta atividade há a necessidade de uma formação específica do trabalhador e parece importante o apoio de outros órgãos. Nos Estados Unidos houve o apoio da American Express, e na França o apoio do Ministério do Trabalho, Emprego e Formação Profissional e do Ministério de Correios, Telecomunicações e do Espaço.

Para a pessoa com deficiência o teletrabalho apresenta-se como uma alternativa, principalmente para os que apresentam problemas de locomoção, porém é claro a necessidade de uma formação específica para o desenvolvimento da mesma.

Outro exemplo citado em literatura é o trabalho a domicílio. Schneider de Villegas (1990) considera que o crescente aumento do trabalho a domicílio deve-se tanto ao aumento do desemprego, como também a redução de custos e utilização da

flexibilidade na produção e na organização do trabalho.

Este tipo de trabalho é conseguido diretamente nas indústrias, ou através de pequenas empresas de subcontratação utilizada pelas primeiras. As tarefas exigidas podem ser simples ou que exijam alguma qualificação.

O autor refere-se à pessoa com deficiência física ou mental dos usuários deste tipo de atividade.

De fato as pessoas com deficiência física podem se beneficiar deste tipo de atividade, principalmente se houver dificuldades de locomoção, que freqüentemente são agravados pelas existência de barreiras arquitetônicas e dificuldades de acesso aos meios de transporte. As pessoas com deficiência mental se beneficiam desta atividade pela possibilidade de execução de tarefas simples e do eventual apoio de um dos familiares, caso seja necessário. De certa forma, para ambos os casos existe o benefício de se poder executar a tarefa a seu próprio ritmo, caso não exista pressão quanto à entrega a curto prazo, de um grande lote de produtos. Pessoas com deficiência visual podem utilizar-se desta atividade caso a etapa do processo produtivo a ser realizada, ou produto a ser produzido permitam o seu desenvolvimento sem requerer essencialmente a percepção visual. Esta atividade também pode ser uma alternativa em casos de indivíduos com deficiência visual que apresentem dificuldades de locomoção. Pessoas com deficiência auditiva podem utilizar-se deste tipo de atividade sem restrições.

## PROGRAMAS DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

A princípio, esta parte do artigo prestar-se-ia a discutir as influências que as mudanças tecnológicas e organizacionais apresentam sobre a Reabilitação Profissional, considerando a importância da mesma para a preparação da mão-de-obra da pessoa com deficiência. Porém, a literatura específica raramente aborda o tema proposto. Deu-se ênfase, então, às relações estabelecidas entre instituições que prestam este atendimento e o mercado de trabalho.

Uma das primeiras referências feitas relacionando a pessoa com deficiência e o trabalho refere-se às atividades de Goodwill Industries, em Boston, Estados Unidos, datada de 1907. Segundo Silva (1987), este atendimento objetivava dar oportunidade às pessoas com deficiência que não conseguiam ingressar no mercado de trabalho.

Nesta época, os programas existentes eram isolados das empresas, ou seja, do próprio mercado de trabalho, não se tendo como objetivo final, a inserção da pessoa com deficiência no mesmo.

No período pós-guerra a preocupação passou a ser a reinserção do mutilado ao mercado de trabalho.

No Brasil são criados os Centros de Reabilitação em meados da década de 50, por iniciativa da Organização das Nações Unidas, objetivando atender às pessoas com deficiência e

incentivar a implantação de cursos destinados a formação de profissionais nas áreas de medicina física e reabilitação. Em 1960 são criados os Centros de Reabilitação Profissional do INPS, de acordo com o Plano de Prestações da Lei Orgânica da Previdência. Segundo Ferrigno (1985), apesar de vários anos após a implantação dos primeiros serviços de Reabilitação Profissional no Brasil, são poucas as entidades que desenvolvam tais programas. Ferrigno cita como as principais da cidade de São Paulo:

“... os CRPs do INAMPS e do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da USP, as Oficinas Abrigadas de Trabalho Israelita, da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), da Fundação para o Livro do Cego no Brasil e o Serviço de Adaptação Profissional, do SENAI.” (Ferrigno, 1985, p.53)

Ainda segundo Ferrigno (1985), as atividades mais valorizadas nos Programas de Reabilitação Profissional são as indústrias, e as tarefas tendem a ser elementares, fragmentadas e repetitivas. Sobre esta questão, várias são as críticas feitas às atividades utilizadas nesses programas, como por exemplo:

“É um trabalho parcelado cujas tarefas são repetidas e elementares, não permitindo ao indivíduo o envolvimento necessário a sua realização como homem.” (Ferrigno, 1985, p.59)

“... o trabalho abrigado<sup>6</sup> em oficinas através de subcontratos com indústrias, que repetem, sem crítica ou restrição, a proposta taylorista da produção...” (Oliver, 1990, p.79)

Neste sentido, Soares traz algumas sugestões ao se pensar na profissionalização:

“O trabalho profissionalizante a ser realizado deve evitar a dicotomia planejamento/ação, trabalho intelectual/trabalho manual, buscando formas de execução nas quais, ainda que o trabalho seja parcelar, seu executor terá conhecimento da totalidade e dimensão de sua inserção no projeto global, evitando-se o isolamento e as relações autoritárias presente no trabalho, que comumente são reproduzidas na oficina.” (1991, p.201-2)

As críticas referente ao Programa de Reabilitação Profissional reportam-se principalmente ao sistema taylorista de produção, não abordando questões relativas às inovações tecnológicas e às mudanças organizacionais.

Outro dado encontrado na literatura pesquisada refere-se ao treinamento e à inserção no mercado de trabalho. Pela definição de Reabilitação

---

<sup>6</sup> Oficina abrigada ou protegida refere-se ao trabalho desenvolvido na instituição de atendimento à pessoa com deficiência, não possuindo caráter competitivo apesar de utilizar-se de atividades “produtivas”, como por exemplo atividades semi-indústriais oferecidas em subcontratos. Normalmente é considerada como etapa final para a pessoa com deficiência mais séria, que apresenta dificuldades para o ingresso no mercado de trabalho. Neste sentido não é considerado como “profissionalizante”, pois que não prepara a mão-de-obra da pessoa com deficiência para o mercado de trabalho. Para maiores informações consultar D’Antino (1991) e Vash (1981).

Profissional, temos que a finalidade deste programa é proporcionar à pessoa com deficiência a sua inserção no mercado de trabalho, a manutenção e desenvolvimento no emprego, promovendo assim sua integração na sociedade. Porém, Manzini (1989) em seu estudo acerca da profissionalização de pessoas com deficiência mental leve, afirma que os dados encontrados sugerem a pequena participação da instituição na preparação profissional e na inserção no mercado de trabalho dessas pessoas.

Soares, referindo-se aos Centros de Reabilitação Profissional do INPS, coloca que:

“... conseguiam recolocar no mercado, após concluírem o programa profissionalizante, somente metade de sua clientela ...” (1991, p.194)

Também em relação a esses centros, Oliver (1990) refere que além da dificuldade dessas pessoas retornarem ao mercado de trabalho, quando isso ocorre, apresentam dificuldades de permanecer no emprego.

Ferrigno observa a dificuldade de inserção em um trabalho produtivo e relaciona alguns fatores que podem causar tal dificuldade:

“Vemos ainda que, na maioria das vezes, os clientes<sup>7</sup> não conseguem colocação em um trabalho produtivo, pois as atividades<sup>8</sup>

oferecidas são bastante limitadas e os programas não são atualizados em relação aos progressos da tecnologia industrial. Os CRPs<sup>9</sup> não têm recursos para viabilizar a compra de equipamentos para a aprendizagem de novas profissões ou de funções mais especializadas.” (Ferrigno, 1985, p.72)

O aspecto da aprendizagem de funções especializadas também é apresentada por Carreira (1992), quando em sua pesquisa considerando 55 entidades que oferecem serviços de formação profissional à pessoa com deficiência. Nesta pesquisa, o autor questiona o oferecimento de cursos profissionalizantes ou de reciclagem aos seus atendidos. Os dados obtidos são que 28.58% oferecem tais cursos e 71.42% não o fazem. O autor justifica esta preocupação quando afirma que “as empresas absorvem, no mercado, força de trabalho profissional, ou seja, trabalhador qualificado e que tenha um perfil adequado para as funções que irá desempenhar.” (Carreira, 1992, p.23)

Outro dado interessante da pesquisa acima citada é que das 131 empresas (de setores privados) que foram consultadas, somente 31.71% possuíam pessoa com deficiência em seu quadro de pessoal, e dessas 55.88% afirmaram nunca terem considerado

---

<sup>8</sup> Estas atividades se referem às atividades utilizadas nos treinamentos para a profissionalização da pessoa com deficiência.

<sup>9</sup> Os CRPs são os Centros de Reabilitação Profissional. Normalmente está terminologia é usada para designar os centros de reabilitação profissional do INPS. O autor parece aqui considerar tanto estes, como o do Hospital das Clínicas.

---

<sup>7</sup> Cliente ou aprendiz é a designação dada a pessoa que participa dos programas de Reabilitação Profissional.

essa possibilidade. Podemos deduzir daí que um dos fatores que podem estar contribuindo para isso é a ausência de um intercâmbio efetivo entre as instituições que realizam os programas de Reabilitação Profissional e o mercado de trabalho. O autor da pesquisa também se refere a esse problema ao mencionar que “as empresas não incluem em seu ambiente organizacional as entidades de formação profissional. Este distanciamento, de certa forma, dificulta a colocação dos profissionais.” (Carreira, 1992, p.18)

Outro dado interessante é que, das empresas que possuem pessoas com deficiência em seu quadro de pessoal, nenhuma delas recrutou estes funcionários em instituições que desenvolvem os programas de Reabilitação Profissional. A maioria (76.92%) foi recrutado no próprio mercado de trabalho. Quanto a esse fato, devemos considerar que, se por um lado é positivo que as pessoas com deficiência façam uso de vias comuns à maioria da população, por outro lado, demonstra novamente, a falta de intercâmbio entre as instituições que desenvolvem os programas de profissionalização e as empresas. Podemos citar ainda outros fatores nesta questão, como o fato de pessoas com deficiência que não se utilizam dos serviços de profissionalização por já possuírem alguma qualificação, e a prática que algumas destas instituições adotam de incentivar e preparar a pessoa com deficiência para também concorrerem à vaga no mercado de trabalho de maneira comum às outras pessoas.

Vários outros dados são oferecidos através desta pesquisa acima citada, sendo alguns passíveis de interpretações diversas e que poderão ser melhor estudadas. Porém, parece clara a existência de lacunas na relação entre as instituições que desenvolvem programas de Reabilitação Profissional e as empresas.

Considerando também as primeiras citações feitas nesta parte do artigo, além dos dados da pesquisa realizada por Carreira, parece-nos que as instituições de Reabilitação Profissional devem procurar caminhos para se estabelecer uma relação com o mercado de trabalho de forma mais efetiva, para que a partir do conhecimento do perfil de mão-de-obra requerido no mercado de trabalho seja possível uma preparação do indivíduo. Também através desse contato pode-se possibilitar a aberturas de vagas, pois o empregador terá oportunidades de conhecer as possibilidades da pessoa com deficiência.

Bueno refere-se a importância desse contato, descrevendo inclusive ações junto a quatro áreas da empresa, a saber: “produção; recursos humanos; serviço social; serviço especializado de engenharia de segurança e medicina do trabalho.” (Bueno, 1993, p.3)

Pela literatura levantada, muito pouco se refere às influências das mudanças tecnológicas e organizacionais sobre os programas de Reabilitação Profissional, que por sua vez se relacionam ou deveriam se relacionar à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta da revisão bibliográfica quanto às questões das mudanças tecnológicas e organizacionais e a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho apresentou suas dificuldades, pois a literatura específica relacionada ao assunto pouco traz sobre a questão. Foi necessário, então, traçar alguns paralelos entre o perfil da mão-de-obra da população em geral, e as condições da pessoa com deficiência. Ao revisarmos a literatura referente à Reabilitação Profissional, que em princípio seria onde poderíamos encontrar alguns dados sobre questão relativa ao tema do artigo, podemos verificar que essa literatura é carente sobre este assunto, e que revela dificuldades anteriores ao se referir ao grande distanciamento entre as instituições que desenvolvem esses programas e o mercado. Este distanciamento aparece tanto na ausência de contato com as empresas, como numa inadequação entre o treinamento oferecido e as funções existentes no mercado de trabalho.

Independente da questão da Reabilitação Profissional, que não é o tema central desse artigo, pudemos verificar alguns reflexos das mudanças tecnológicas e organizacionais sobre a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Em alguns casos houve um benefício proveniente dessas mudanças; em outros casos, uma dificuldade maior; e há ainda outros casos em que pessoas com algum tipo de deficiência foram favorecidas em detrimento das outras, como no caso das pessoas com

deficiência física e das pessoas com deficiência mental. De qualquer forma ficou claro que há maiores exigências quanto a qualificações e conhecimentos gerais. Neste sentido é importante que, na formação da mão-de-obra da pessoa com deficiência, isto seja considerado.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACTON, Norman. Empleo de los impedidos: Qué reserva el porvenir?. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, 100 (1): 1-15, jan-mar. 1981.
- BUENO, Carmen Leito Ribeiro. **A reabilitação profissional e a inserção da pessoa com no mercado de trabalho**. São Paulo, SORRI-BRASIL, 1993, 13p. (mimeo).
- CARREIRA, Dorival. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. **Revista Integração: em defesa dos direitos da pessoa deficiente**, São Paulo, 5 (19):3-29, dez. 1992.
- D'ANTINO, Maria Eloisa Famá. Oficina pedagógica: espaço profissionalizante?. In: **O deficiente no Brasil**, 2.ed., São Paulo, Sociedade Beneficente São Camilo, 1991. p. 139-148.
- DEDECCA, Claudio Salvadori & MONTAGNER, Paula. Flexibilidade produtiva e das relações de trabalho-considerações sobre o caso brasileiro. **Textos para Discussão**, Campinas, (29):1-30, out. 1993.

- DI MARTINO, Vittorio & WIRTH, Linda. Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida. *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, 109 (4):469-497, 1990.
- EBEL, Karl-H. Los trabajadores en las fábricas automatizadas. *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, 108 (4):443-462, 1989.
- FERRIGNO, Iracema S. V. Tentativa de análise crítica sobre a questão da reabilitação profissional. *Revista dos Pós-Graduados em Psicologia Social*, São Paulo, (1):51-74, 1985.
- FLEURY, Afonso. Análise a nível de empresa dos impactos da automação sobre a organização da produção e do trabalho. In: Melo Soares, Rosa M. (org). *Gestão da Empresa - automação e competitividade*. Brasília, IPEA/IPLAN, 1990, p. 11-19.
- MANZINI, Eduardo José. *Profissionalização de indivíduos portadores de deficiência mental: visão do agente institucional e visão do egresso*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de São Carlos, 1989. 117p.
- OLIVER, Fátima Corrêa. Reflexões sobre a relação entre trabalho e saúde e as propostas de intervenção em terapia ocupacional. *Revista de Terapia Ocupacional*, São Paulo, 1 (2):76-80, nov. 1990.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *La rehabilitacion profesional de los impedidos: participacion e igualdad plenas*. Ginebra, 1981a.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Readaptación profesional*. Ginebra, 1981b.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Vocational Rehabilitation*. Ginebra, 1982.
- PEREIRA, Olívia. Princípios de normalização e de integração na educação dos excepcionais. In: *Educação Especial: atuais desafios*. Rio de Janeiro. Interamericana, 1980, p.1-14.
- RUSH, Howard & FERRAZ, João Carlos. Consecuencias de las nuevas tecnologías y técnicas de organización para el empleo y las calificaciones en el Brasil. *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, 112 (2):253-273. 1993.
- SCHNEIDER DE VILLEGAS, Gisela. Trabajadores a domicilio: necesidad de una protección social. *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra. 109 (3):361-380, 1990
- SILVA, Otto Marques. *A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo ontem e de hoje*. São Paulo, CEDAS, 1987. 470p.
- SOARES, Léa Beatriz Teixeira. *Terapia Ocupacional: lógica do capital ou do trabalho?*. São Paulo, 1992. 217p.
- VASH, Carolyn L. *Enfrentando a deficiência: a manifestação, a psicologia, a reabilitação*. São Paulo, Pioneira/EDUSP, 1988. 283p.