

CIBEC/INEP



80012438

EGRAÇÃO XCEPCIONAL NA FORÇA DO TRABALHO



**Ministério da Educação e Cultura
Organização dos Estados Americanos**

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

Presidente da República Federativa do Brasil
Ernesto Geisel

Ministro da Educação e Cultura
Ney Braga

Secretário-Geral do MEC e Coordenador Geral do Projeto MEC/OEA
Euro Brandão



INTEGRAÇÃO DO EXCEPCIONAL NA FORÇA DE TRABALHO

Secretário-Geral da OEA
Alejandro Orfila

Secretário Executivo para a Educação, a Ciência e a Cultura
Eduardo Gonzalez Reyes

Diretor do Departamento de Assuntos Educativos
Raul Allard

M. E. C. - D. D. D.
DIVISÃO DE DOCUMENTAÇÃO
BIBLIOTECA
REG. Nº 266
E m 07/03/78

Pereira, Olívia da Silva
Integração do excepcional na força de trabalho. Brasília,
Departamento de Documentação e Divulgação. 1977.
- p. 170

1. Educação—Brasil. 2. Educação—Paraguai. 3. Educação—Uruguai. I. Brasil. Ministério da Educação e Cultura. II. Organização dos Estados Americanos. III. Título.

CDD-370.193 1

**PROGRAMA REGIONAL DE DESENVOLVIMENTO
EDUCACIONAL**

**PROJETO ESPECIAL MULTINACIONAL
BRASIL-PARAGUAI-URUGUAI**

INTEGRAÇÃO DO EXCEPCIONAL NA FORÇA DE TRABALHO

Olívia da Silva Pereira

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA
ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS**



DD Departamento de Documentação e Divulgação
Brasília, DF -- 1977

ÍNDICE

1. APRESENTAÇÃO	7
2. INTRODUÇÃO.....	11
2.1. Fundamentação filosófica	13
2.2. Análise histórica	16
2.3. Fatores influentes	22
2.4. Aspectos psicológicos	22
2.5. Outros fatores importantes	27
3. CONCEITUAÇÃO: HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO	31
3.1. Reabilitação	33
3.2. Habilitação	33
4. DIRETRIZES BÁSICAS PARA A PROFISSIONALIZAÇÃO	35
4.1. Estratégias de ação: modelos de atendimento	37
4.2. Modelos de atendimento: análise de estrutura e funcionamento ..	38
4.3. Emprego competitivo: tipos de ocupação para excepcionais	45
4.4. Deficientes sensoriais	50
4.4.1. Deficientes da visão	50
4.4.2. Deficientes da audição	52
4.5. Deficiência física	56
5. TÉCNICAS E RECURSOS UTILIZADOS NO TREINAMENTO PROFISSIONAL DO EXCEPCIONAL	59
5.1. Metodologia	61
5.1.1. Técnicas para o desenvolvimento da competência social e profissional	61
5.1.2. Técnicas para o reconhecimento dos recursos que a comunidade pode oferecer	61
5.1.3. Técnicas complementares	62
5.2. Atividades e tipos de treinamento	62
5.2.1. Programa de atividades	62
5.2.2. Tipos de treinamento na oficina pedagógica	64
6. AVALIAÇÃO	65
6.1. Requisitos de avaliação	69
7. PESQUISA.....	71
8. RECURSOS HUMANOS PARA O TREINAMENTO PROFISSIONAL DO EXCEPCIONAL	75
9. BIBLIOGRAFIA	81

ANEXOS

Anexo 1 — Ficha para análise caracterológica do trabalho	89
Anexo 2 — Avaliação do potencial vocacional	93
Anexo 3 - Modelo de formulário para admissão do excepcional para treinamento na área de trabalho	99
Anexo 4 - Escala de trabalho	105
Anexo 4a - Ficha de controle dos trabalhos — oficinas pedagógicas	105
Anexo 4b - Análise de trabalho	106
Anexo 5 — Escala de trabalho — madeira	109
Anexo 6 - Ficha semanal de hábitos de trabalho	113
Anexo 7 — Programa de profissionalização	117
Anexo 8 — Modelo para avaliar o treinamento de "habilidades sociais"	125
Anexo 9 — Modelo de diretrizes básicas para o encaminhamento do excepcional para o trabalho competitivo	129
Anexo 10 - Sondagem de opiniões a respeito das firmas que já empregaram excepcionais	133
Anexo 11 - Organograma - oficinas pedagógicas	137
Anexo 12 — Organograma — oficinas protegidas	141

APÊNDICES

Apêndice I - Legislação	145
Apêndice II - Divulgação	149
Apêndice III - Dados estatísticos	153
Apêndice IV - Trabalhadores cegos na indústria paulista	159
Apêndice V - Programa de integração empresa-escola	167

1. Apresentação

O presente documento representa o esforço do Centro Nacional de Educação Especial em cumprir uma de suas metas de atuação, consubstanciada pelo estudo de diretrizes e especificações básicas indispensáveis ao desenvolvimento do seu plano de ação, visando à expansão e melhoria de atendimento ao excepcional no Brasil.

Entre os diferentes projetos do Centro Nacional de Educação Especial, está incluído, na área de educação especial, o Projeto Especial Multinacional de Educação, envolvendo o Brasil—Paraguai—Uruguai, sob o patrocínio da OEA (Organização dos Estados Americanos). Uma das metas do referido projeto, consigna, como parte integrante do plano de operações 74/75, a difusão de conhecimentos adquiridos na área da educação especial, através da elaboração de material técnico e de divulgação. Este material servirá de apoio à educação especial, contribuindo para a criação de uma bibliografia brasileira especializada e de veículo de informação para esclarecimento da comunidade, quanto aos problemas relacionados ao atendimento dos excepcionais.

Para implementar aquela meta, entre os temas escolhidos, como matéria técnico-científica, destaca-se, pela carência de estudos sistematizados que interpretem as experiências brasileiras já realizadas e outras que estão em andamento, o estudo sobre *o excepcional na força de trabalho*.

O CENESP está empenhado na publicação de documentos básicos que apresentem as diretrizes e especificações essenciais à implantação de serviços de atendimento ao excepcional, e que definam a filosofia e a política de ação do órgão, como está definido no Projeto Prioritário 35:

"Promover, em ação coordenada, em todo o território nacional a expansão e melhoria do atendimento aos excepcionais, *fixando normas e implementando estratégias decorrentes dos princípios doutrinários* e da política que orienta a educação especial."

Com esta publicação visamos estudar diretrizes básicas e estratégicas possíveis de serem implementadas para a implantação de programas relacionados com uma das áreas prioritárias da educação especial, isto é, a profissionalização do excepcional em face da sua integração na força de trabalho.

O documento pretende atingir aquele objetivo, estudando e definindo conceitos, estratégias, etapas básicas que representem a linha de ação em relação ao preparo profissional do excepcional e sua integração na força competitiva ou protegida de trabalho, segundo idéias contidas no Projeto Prioritário 35 do CENESP, a saber:

- proporcionar iniciação para o trabalho e a formação ocupacional e profissional para alunos deficientes ao nível de aprendizagem escolar que possam alcançar segundo suas condições pessoais;
- proporcionar aos deficientes uma educação de qualidade, a fim de que tenham possibilidade, segundo suas condições próprias, de pleno desenvolvimento, acesso à autonomia, aquisição de instrumentos de comunicação, de conhecimentos gerais e profissionais e normas de vida que lhes permitam integrar-se à sociedade.

Analisaremos, dentro de uma visão integrada, todos os aspectos que representem condições essenciais para a consecução desses objetivos. As áreas prioritárias de estudo incluem:

- 1 — fundamentação teórica do problema e análise de fatores influentes;
- 2 — estratégias de ação para implantação de serviços e programas: análise de vantagens e limitações dos modelos de profissionalização;
- 3 - formação de recursos humanos;
- 4 — pesquisa.

Como parte essencial do documento, serão analisadas as modalidades de atendimento e de preparo do excepcional para o trabalho, verificando-se as vantagens e dificuldades do problema, em face de sua adequação à realidade brasileira. Procuramos estudar aquelas experiências que se caracterizam como válidas, dentro de um programa de profissionalização, levadas a efeito por entidades públicas e particulares, em nosso meio. A partir de uma fundamentação teórica, baseada nos princípios filosóficos e políticos que orientam a educação do excepcional, principalmente as recomendações de organismos internacionais e nacionais, examinaremos os documentos que na última década foram responsáveis por sua renovação de atitude frente aos problemas de normalização e integração do excepcional.

A necessidade de formação de pessoal, de pesquisa, de uma estratégia de ação nesta área, são elementos essenciais do trabalho.

O documento apresentará especificações preliminares para a implantação de serviços de preparo do excepcional para a sua integração na força de trabalho, as quais poderão ser modificadas, à medida que se comprove a eficácia e eficiência das mesmas em nosso meio.

A análise daqueles aspectos contribuirá, em forma de subsídio, com futuros programas de educação especial, como os que serão implementados na área de influência da construção da hidroelétrica de Itaipu, ou seja, a Microrregião 21 - Região Oeste do Paraná, visando integrar o excepcional no sistema regular de ensino e participação na força de trabalho daquela área.

2. Introdução

As necessidades decorrentes do desenvolvimento social e do visível enriquecimento da nação brasileira têm determinado, por parte dos responsáveis pela educação, uma orientação no ensino voltada inteiramente para a formação de profissionais devidamente qualificados, a fim de atender às exigências de um Brasil novo que, mediante uma política educacional bem dirigida, alcançará posição de progresso e destaque, no concerto das nações.

A questão do desenvolvimento no Brasil tornou-se a idéia principal, nos últimos tempos, em torno da qual todas as outras deverão agrupar-se.

Papel de relevo e de importância significativa, nesse desenvolvimento, está reservado à educação. Daí a grande ênfase dada no sistema educacional brasileiro à preparação e habilitação profissional determinada segundo a orientação, princípios e normas estabelecidos a partir da Lei de Diretrizes e Bases da Educação e reforçados, principalmente, na Lei nº 5.692/71, para a renovação do ensino.

A qualificação para o trabalho constitui, atualmente, o grande objetivo da escola de 2º grau, a fim de possibilitar aos que atingem esse grau de ensino um sentido de terminalidade capaz de permitir-lhes uma habilitação profissional específica, sem a necessidade de buscar no ensino superior essa habilitação.

O presente trabalho relativo à profissionalização procurará caracterizar as possibilidades que os deficientes têm, através da educação, de contribuir, com parcela de seu trabalho, no esforço do engrandecimento nacional.

Assim, dentro do próprio espírito da Lei, que reserva um capítulo destinado ao ensino dos excepcionais, procurar-se-á apresentar, nas diversas áreas de deficiência mental, visual e auditiva, como os brasileiros atingidos por uma dessas deficiências poderão tornar-se úteis à sociedade.

Serão apresentadas, em itens distintos, as possibilidades educacionais desses deficientes e as realizações que nesse setor têm sido feitas no Brasil, por iniciativa oficial e particular.

Submetidos a um processo de treinamento e educação, os deficientes já vêm, de alguma forma, participando da vida profissional do País.

No momento em que a ênfase é dada à profissionalização do ensino, nada mais justo que estudar o tema, mostrando que, através da educação, os deficientes poderão, também, incorporar-se, pelo trabalho que são capazes de realizar - não obstante sua limitação — ao esforço pelo desenvolvimento do Brasil.

2.1. Fundamentação filosófica

"Todos nós somos seres humanos em nosso mundo e cidadãos em nossos respectivos países e, para que todos possam viver em conjunto, em relação uns com os outros, todos devem ser considerados detentores dos mesmos direitos humanos legais, dos mesmos deveres e obrigações."

Um dos grandes direitos da vida é o direito de trabalhar, isto é, o direito de contribuir para a sociedade como ser útil e obter independência econômica.

Trabalhar é situação normal na sociedade em que vivemos, inclusive para o excepcional, que completa seu processo educativo quando está apto a ser incorporado à força de trabalho da comunidade em que vive.

Um dos aspectos importantes da integração social do excepcional consiste no desenvolvimento de sua competência vocacional. Numerosos estudos e pesquisas mostram a possibilidade de preparar o excepcional para o mundo do trabalho.

Deste modo, no campo da educação dos excepcionais, a preparação para a vida útil na comunidade é, sem dúvida, um dos objetivos prioritários de todo plano de atendimento integral ao excepcional.

Em todos os países, novas leis, pesquisas e resultados de programas já elaborados atestam a importância de considerar o estudo da profissionalização como tema prioritário. Nas últimas décadas, registra-se no mundo o mais importante movimento humanístico de que se tenha memória na história do homem em prol do excepcional. É que, no campo das leis internacionais, nacionais e locais, se impõe o princípio de normalização inspirado na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada por unanimidade, em 10 de dezembro de 1948, pelas Nações Unidas, o qual reivindica, nos artigos XXII e XXIII, para cada homem, o *direito ao trabalho*, protegendo sua dignidade e livre desenvolvimento da personalidade.

O princípio de normalização, segundo a definição de seu grande defensor, Bengt Nirge, na Dinamarca, consiste em "tornar disponíveis para os excepcionais condições e modelos de vida que sejam tão próximos quanto possíveis das normas e modelos encontrados na sociedade em geral". Esse princípio, discutido inicialmente a partir de sua apresentação no simpósio de Frankfurt realizado pela Liga Internacional Pró-Deficientes Mentais, em 1969 (Nirge, B. — *The Normalization Principle and its human management implications*, 1969), encerra um potencial filosófico de grande alcance. O princípio de normalização vem repercutindo intensamente no campo da educação especial, causando grande impacto filosófico, sociológico e político na última década, a partir da linha de ação dos países escandinavos.

Suas implicações se dirigem ao excepcional; seu atendimento e a política de ação apontam às autoridades governamentais, o dever de proverem, para todos os cidadãos que necessitem de ajuda e proteção, condições favoráveis para que possam levar uma vida tão próxima quanto possível das situações normais da sociedade em que vivem.

As inovações filosóficas decorrentes desse princípio são fundamentais para todo um programa de atendimento aos excepcionais, e estão assim resumidas:

- a excepcionalidade não é considerada uma *condição estática*, mas, ao contrário, procura-se ver no excepcional as potencialidades que são passíveis de desenvolvimento, numa linha *dinâmica* de propor situações e possibilidades para seu pleno desenvolvimento;
- a normalização, mais do que um objetivo a atingir, é "uma forma de agir", que visa, principalmente, maximizar as qualidades humanas do excepcional, suas potencialidades, a fim de que consiga um desempenho compatível com a cultura e normas da sociedade em que vive.

O princípio de normalização é uma sadia base de programação que, colocando em paralelo os modelos normais de cultura, traz o excepcional para as condições usuais da sociedade em que vive;

- normalização significa, por exemplo, experimentar o ritmo normal de vida, ter direito a escolher suas atividades de lazer, de *profissionalização*, co-participar com seus pares do processo econômico de sua comunidade.

Do princípio de normalização, outros surgiram, sintetizados, principalmente, pela reivindicação de defender para o excepcional a sua *integração* consigo mesmo, e com a sociedade.

Dr. Herbert Goldstein, membro da Universidade de Nova Yeshiva e presidente da Comissão de Educação e Reabilitação Internacional, afirma:

"O conceito de normalização, tal como é aplicado à educação dos excepcionais, destaca o papel da comunidade de maneira nunca vista anteriormente. Historicamente, a atitude era excluir os excepcionais da vida da comunidade, encaminhando-os para escolas ou instituições afastadas da vida comunitária. Explicitamente, a *segregação* estava baseada numa falsa suposição de que eles progrediriam melhor em ambientes destinados a acomodar sua condição de deficiente. Implicitamente, porém, a motivação para segregar os excepcionais era, e geralmente ainda é, uma decorrência de sua diferença".

Normalização em educação não significa dar aos excepcionais, exatamente, as mesmas condições educacionais das crianças normais; isso apenas serviria para realçar ainda mais a condição de incapacidade. Normalização em educação significa que o excepcional recebe as mesmas oportunidades que são dadas às crianças normais para realizar suas potencialidades, através de condições educacionais adequadas. O resultado final do processo de normalização é facilitar a integração do excepcional.

Estudos recentes realizados pelos defensores do princípio da integração (Bivich, 1974; Beery, 1972; Glenn A. Vergason e Richard Whelman, 1975) apresentam a política do "mainstreaming", isto é, a integração decorrente da provisão de iguais oportunidades educacionais para todos os excepcionais, estudando-se a integração em seus aspectos *temporal, instrucional e social*.

A análise desses aspectos permite verificar todas as implicações do processo de *integração*, propondo os referidos autores estratégias de ação e pesquisa para implementar condições que facilitem o desenvolvimento daquele princípio nas áreas técnicas, administrativas e sociais.

Esses estudos coincidem com as diretrizes do CENESP, propostas no seu Projeto Prioritário 35, onde se especificam os objetivos referentes à integração do excepcional:

- integrar os deficientes, sempre que possível, no ensino regular, proporcionando-lhes tratamento especial, segundo o tipo e o grau de deficiência que apresentam, e conjugando a área da educação com a da saúde, a da assistência social e a do trabalho;

- a integração deve configurar-se num tríplice aspecto: do excepcional, em relação a si mesmo, e em relação à sociedade;
- das áreas de atendimento ao excepcional — educação, saúde, trabalho, justiça, assistência social;
- das órbitas em que se processa esse atendimento — federal, estadual, municipal, iniciativa privada, comunidade em geral.

2.2. Análise histórica

Numa visão histórica, podemos analisar, à luz de documentos oficiais, as reivindicações e recomendações de órgãos governamentais em relação à defesa pela integração do excepcional, não só no sistema regular de ensino, mas também, como etapa final, no mercado normal de trabalho.

Em todos os países, a promulgação de novas leis vem facilitando a integração do excepcional nos vários níveis de ensino e trabalho. Esse movimento, mais intenso nas últimas décadas, encontra seus primórdios nas teorias de Galeno e Hipócrates, que reivindicavam, em documentos antigos, a necessidade de *trabalho* e *ocupação* como fator de felicidade humana.

As duas últimas guerras, com as profundas modificações sociais e econômicas delas decorrentes, propiciaram a expansão de serviços de habilitação para os excepcionais.

A partir da Declaração Universal dos Direitos do Homem (10 de dezembro de 1948), outras se seguiram, aprovando resoluções e recomendações que incidem no direito de profissionalização do excepcional.

Em setembro de 1955, a Conferência Internacional do Trabalho (O.I.T.) enfatiza a necessidade de organização de serviços que possibilitem aos excepcionais o desenvolvimento de habilidades para o trabalho.

O parágrafo 1º (a) da Recomendação nº 99 da O.I.T. especifica: "As expressões *adaptação* e *readaptação profissional* designam parte do processo contínuo e coordenado de adaptação e/ou readaptação profissional, que compreende o emprego de meios — principalmente de orientação profissional, formação profissional e colocação seletiva — para que os excepcionais possam obter e conservar um emprego adequado." A habilitação ou reabilitação profissional é um processo criativo em que as capacidades restantes, físicas, mentais e sociais dos excepcionais são desenvolvidas e utilizadas para sua máxima eficiência.

Os demais parágrafos da Recomendação 99 especificam:

"Parágrafo 41 —

Os meios de adaptação e readaptação profissionais devem adequar-se às necessidades e condições próprias de cada país, e desenvolver-se progressivamente, de acordo com essas mesmas necessidades e condições. As principais finalidades desse desenvolvimento progressivo são:

- a) demonstrar e desenvolver as qualidades de trabalho dos excepcionais;
- b) facilitar ao máximo, quando as condições o permitirem, a possibilidade de obter emprego adequado;

c) suprimir o caráter de discriminação, quando possa ocorrer em relação à formação e emprego para excepcionais. "Parágrafo 42 —

Dever-se-á favorecer a aplicação progressiva dos meios de adaptação e readaptação profissional com a ajuda de organismos internacionais como a O.I.T., quando solicitada, mediante:

- a) assistência técnica para assessoramento;
- b) intercâmbio de experiências adquiridas em cada país;
- c) qualquer outra forma de colaboração internacional que facilite a implementação e implantação de medidas que correspondam às exigências e às condições dos diferentes países, compreendida a formação de pessoal necessário".

Também são de importância as medidas de prevenção ou programas desse tipo, que estão sendo implementados na área de habilitação ou reabilitação profissional dos excepcionais, como:

- 1 — desenvolvimento de sistemas de segurança social e a necessidade de prevenir os custos evitáveis, facilitando o retorno do segurado ao trabalho, em prazo mais rápido possível;
- 2 — desenvolvimento da legislação sobre o trabalho de excepcionais;
- 3 — influência exercida pelos organismos internacionais, como as Nações Unidas, através de suas agências — O.I.T. (Organização Internacional do Trabalho) e O.M.S. (Organização Mundial da Saúde) — reivindicando, em numerosas recomendações, a necessidade do aproveitamento da mão-de-obra de excepcionais. O Brasil já está desenvolvendo esta política, através do trabalho do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) e de serviços de reabilitação, com a expansão de programas e de centros de treinamento e de reabilitação para excepcionais.

Os seminários de Haia (1959); de Estocolmo (1964) e de Frankfurt (1966) defendem e reafirmam a mudança de conceituação de segregação do excepcional e a necessidade de reconhecer a preparação profissional como elemento decisivo para a *integração*.

A Declaração dos Direitos dos Retardados Mentais, adotada pela Assembléia Geral das Nações Unidas, em 20 de dezembro de 1971, reforça, entre as 7 recomendações, a de nº 3, esclarecendo:

"O retardado mental tem direito à segurança econômica e a um nível de vida decente. Tem direito, na medida de suas possibilidades, de desempenhar um emprego produtivo ou alguma outra ocupação útil." Idênticos dispositivos se encontram nas recomendações da Reunião Internacional (UNESCO, setembro/outubro, 1974, Paris) e no Congresso Internacional da Federação Mundial de Surdos, realizado em Washington (1975), sempre reivindicando a implementação de serviços para a profissionalização dos deficientes da audição.

A 5ª Assembléia Geral do Conselho Mundial para o Bem-Estar do Cego (Brasil, 1974), estudou intensivamente a profissionalização dos deficientes da

visão e, sobretudo, recomendou o emprego das novas tecnologias a serviço do treinamento profissional dos deficientes visuais.

Recentemente, a resolução adotada por unanimidade na Conferência Internacional do Trabalho (ILO), em junho de 1975, em Genebra, reivindica o direito à reabilitação vocacional e reintegração social de pessoas deficientes ou superdotadas (Apêndice I).

Em 9 de dezembro de 1975, a Assembléia Geral das Nações Unidas aprovou a Declaração dos Direitos dos Deficientes, consubstanciada em 10 positivos, que asseguram os direitos dos excepcionais e, entre eles, destacam-se o *direito à segurança social e ao treinamento vocacional*.

Ao lado dos pronunciamentos dos grandes organismos internacionais, ONU, UNESCO, ILO, aparecem as conclusões de reuniões de estudos nas áreas de excepcionais, destacando-se entre outras:

- a Reunião Anual da Comissão Americana para Emprego de Deficientes (USA, 1974-1976), estudando as últimas aquisições no campo do emprego do excepcional, motivando a pesquisa de mercado de trabalho, novas técnicas de treinamento e preparo da comunidade empresarial e promulgação de dispositivos legais;
- as conclusões do II Congresso Panamericano de Retardo Mental, realizado no Panamá (1975), especificam:
 - a) estudar as habilidades básicas de aprendizagem e a capacidade de adaptação nas atividades da vida diária;
 - b) oferecer aos jovens retardados mentais oportunidades de conhecer diferentes tipos de trabalho, praticá-los e adequá-los aos seus interesses e habilidades;
 - c) criar mercado de trabalho que lhes permita atuar como pessoas produtivas.
- a "Reabilitação Internacional", através de seus recentes pronunciamentos e resoluções de congressos, vem incentivando a expansão de serviços de habilitação e reabilitação profissional em todo mundo. E para melhor incremento à intensificação de projetos que visem à integração do excepcional no mundo do trabalho elegeu a década de 70 como a Década da Reabilitação, e seu presidente, doutor Norman Acton, afirma:

"Estamos na Década da Reabilitação, e, segundo levantamentos apresentados no início de 70, existem no mundo cerca de 300 milhões de incapacitados que necessitam serviços de reabilitação para sua integração na força de trabalho e a projeção estatística indica que no mínimo três milhões de pessoas se somam a cada ano."

No Brasil, desde os primeiros seminários para o estudo da infância excepcional, realizados a partir de 1945 pelas Sociedades Pestalozzi, o tema da profissionalização dos excepcionais e, principalmente, o atendimento à população egressa das instituições especializadas — adolescentes e adultos — foi motivo de preocupação dos estudiosos, surgindo o movimento de organização de oficinas pedagógicas, uma das modalidades introduzidas no campo da educação es-

pedal, para treinar o excepcional para o mundo do trabalho. Outros movimentos paralelos foram implantados, como a Fundação para o Livro do Cego, tendo como uma das finalidades a reabilitação do deficiente da visão. As entidades públicas, como o Instituto Nacional de Educação de Surdos e o Instituto Benjamin Constant (para educação de cegos), também incluem, nos seus planos de atendimento, a instalação de serviços para favorecer a profissionalização desses excepcionais.

A partir de 1954, com a fundação da APAE do Rio de Janeiro, se intensifica a expansão de oficinas pedagógicas e centros de aprendizagem ocupacional, tendo como objetivo prioritário o preparo do excepcional para o mundo do trabalho.

A iniciativa particular motiva o movimento em defesa de uma legislação que favoreça o aproveitamento da mão-de-obra do excepcional, treinado em diferentes centros de preparação profissional já instalados.

Organizam-se grupos ou comissões para estudo dos aspectos da legislação do trabalho para excepcionais, alguns de iniciativa particular, outros de caráter oficial.

Desses grupos, destaca-se o trabalho da Dra. Nair de Lemos, que a partir da década de 60 vem-se interessando pela problemática do excepcional face à legislação.

O Ministério do Trabalho também promoveu a organização de grupos de estudos, destacando-se entre eles o grupo interdisciplinar constituído por representantes dos Ministérios da Educação, Previdência Social e do Trabalho, do SENAI, da Sociedade Pestalozzi do Brasil e da APAE do Rio de Janeiro, estudando os aspectos da legislação do excepcional (1971).

Recentemente, outro grupo de trabalho convocado pelo Ministério da Educação e Cultura vem estudando, com a colaboração direta do Centro Nacional de Educação Especial, a legislação em relação aos aspectos da educação especial, principalmente naquilo que diz respeito à profissionalização e previdência social (1975-1976).

Ainda dentro de uma visão histórica, verificamos que, na área governamental, grandes realizações permitiram solidificar e propiciar enriquecimento na área de atendimento ao excepcional. Algumas dessas novas aquisições estão relacionadas com criação de novos dispositivos legais que determinaram a expansão de serviços para educação de excepcionais, incluindo-se o preparo para o trabalho.

Destacam-se entre os recursos inovadores, os seguintes:

- 1 — A inclusão de dispositivo na Lei nº 5.692/71, facilitando o desenvolvimento de oportunidades para a educação de excepcionais, quando específica: "Art. 99 - Os alunos que apresentem deficiências físicas ou mentais, os que se encontrem em atraso considerável quanto à idade regular de matrícula e os superdotados deverão receber tratamento especial, de acordo com as normas fixadas pelos competentes Conselhos Estaduais de Educação."

Com este dispositivo, criaram-se condições favoráveis para o atendimento às diferenças individuais, prescrevendo inclusive um "tratamento especial", conforme comenta o Conselheiro Valnir Chagas no Parecer nº 848/72, da Comissão de Ensino de 1º e 2º Graus, aprovado pelo Conselho Federal de Educação: "Não há, portanto, um título à parte, nem se usa o vocábulo "excepcional". A matéria surge como um caso de ensino regular, em larga medida classificável na linha das diferenças individuais sujeitas, naturalmente, a tratamento especial."

O problema consiste em preparar esse "tratamento especial" que nem implica segregação de antes, em escolas de desajustamentos, nem importa no abandono do aluno à própria sorte. É no plano técnico da execução e não no legislativo que agora se insere o "no que for possível" da Lei nº 5.692/71. Somente quando for indispensável, far-se-á o "tratamento especial" individualizado, cuja função não deixa de visar restituí-lo àquele convívio da normalização crescente do excepcional e não à sua marginalização. Com esses conceitos, o parecer do ilustre Conselheiro recompõe as grandes linhas filosóficas do princípio de normalização e integração preconizados pela educação especial.

2 - O Plano Setorial de Educação e Cultura (1972-1974), quando, em seus princípios doutrinários, estabelece:

- "a função da educação é valorizar cada novo homem, como indivíduo e como ser social,"

recomenda:

"que enquanto não se puder abrir largamente as portas da educação a cada um". . . "favoreça-se a ascensão cultural dos talentosos, os reais capazes de mobilizar a ciência e a técnica em favor do progresso social;"

e acrescenta:

- "o mesmo interesse social exige que se eduquem os deficientes, no sentido de torná-los, quanto possível, participantes de atividades produtivas."

O Governo brasileiro incluiu, no elenco dos projetos que integram o Plano Setorial de Educação, um novo projeto - o de número 35 — sobre educação especial, procurando deste modo garantir a tão desejada igualdade de oportunidades de acesso à educação a todos os excepcionais e oferecendo-lhes, ao mesmo tempo, as condições ideais para o seu atendimento. Para assumir essa responsabilidade, foi criado o Centro Nacional de Educação Especial, pelo Decreto nº 72.425, de 3-7-73, com a finalidade de promover em todo o território nacional a expansão e melhoria do atendimento aos excepcionais.

Proporcionar a cada estudante a oportunidade de progredir de acordo com seu ritmo "traduz a essência de um programa que incorpore à educação a oportunidade de oferecer ao excepcional o desenvolvimento de sua capacidade de ser útil à sociedade, através do trabalho protegido ou competitivo."

Ainda dentro da Lei nº 5.692, vamos encontrar dispositivos que são idênticos para a educação especial. Visam o desenvolvimento da potencialidade do educando como elemento de auto-realização, qualificação para o trabalho e preparo para o exercício consciente da cidadania" (artigo 1º da Lei nº 5.692/71).

Como se evidencia, a *qualificação para o trabalho* aparece como um dos objetivos prioritários que também a educação do excepcional deve perseguir. Idênticos são os objetivos específicos do Centro Nacional de Educação Especial, assim expressos(*):

- a) *proporcionar iniciação para o trabalho, formação ocupacional e profissional* para os excepcionais, ao nível de aprendizagem escolar que possam alcançar, segundo suas condições pessoais;
- b) proporcionar aos excepcionais uma educação de qualidade, a fim de que tenham possibilidades, segundo suas condições de desenvolvimento através de conhecimentos *gerais e profissionais, que permitam integrá-los à força de trabalho*.
- c) os excepcionais frequentarão oficinas pedagógicas, centros ocupacionais ou outras modalidades de treinamento profissional, com a finalidade de prepará-los para sua *integração na força de trabalho*;
- d) os excepcionais atendidos em oficinas pedagógicas ou outros serviços de preparo profissional deverão ter oportunidades de adquirir auto-suficiência e *competência social*, através de educação geral e formação *ocupacional*. Nessas instituições, serão desenvolvidos, nos alunos, atitudes e hábitos de trabalho, habilidades e aptidões e, como etapa final, haverá a utilização da preparação recebida pelos *deficientes no seu encaminhamento ao trabalho*.

A Lei nº. 5.692/71 nos seus artigos 4º e 5º, fala de *sondagem de aptidões, iniciação para o trabalho e habilitação profissional*, e, no artigo 27, de *aprendizagem profissional*. Esta hierarquia de fases, dada à "qualificação para o trabalho", são as etapas que a educação especial estabelece no seu programa de profissionalização para os excepcionais. Diversifica-se, somente em alguns casos, nos processos e recursos de ensino e treinamento, na seleção de ocupações adequadas às condições de excepcionalidade.

O artigo 25, sobre o ensino supletivo, também favorece o excepcional, quando se refere à formação profissional.

O aspecto da *intercomplementaridade*, a entrosagem dos estabelecimentos de ensino entre si ou com outras instituições sociais, a fim de aproveitar a capacidade ociosa de uma para suprir deficiências de algumas, é recomendada e está prevista no artigo 6º da Lei 5.692: "as habilitações profissionais poderão ser realizadas em regime de cooperação com as empresas". Nesse campo temos experiências no treinamento profissional de excepcionais com a colaboração de várias empresas, no País: a Sociedade Pestalozzi do Brasil, as APAEs e outras instituições de atendimento na área dos deficientes físicos, visuais e auditivos vêm recebendo colaboração do SENAI, Sesi, e Rotary, além de outras entidades.

O Parecer nº 45/72, sobre as habilitações de 2º grau, e, mais recentemente, o Parecer nº 76/75 encerram filosofias também pertinentes à educação especial, no que se refere à profissionalização quando definem as áreas de habilitação e mercado de trabalho. É necessário analisá-las e adequá-las ao grupo de excepcionais.

(*) *Diretrizes Básicas para Ação do Centro Nacional de Educação Especial*, — Ministério da Educação e Cultura. Secretaria-Geral. CENESP, págs. 14-15. 1974.

2.3. Fatores influentes

O problema da preparação do excepcional para o trabalho, embora com raízes no passado, é mais persistente nas últimas décadas, devido, principalmente, às profundas mudanças filosóficas e sociológicas ocorridas a partir do início do século XX.

A filosofia dos séculos passados ainda se ressentia dos preconceitos em relação ao excepcional, principalmente quanto à aceitação e valorização de suas potencialidades para integração na comunidade. A idéia de esconder ou marcar a presença do excepcional na família, o incoformismo dos pais, a insistência na predominância do déficit sobre as qualidades positivas do excepcional eram atitudes generalizadas. É linha filosófica atual: "Não se deve acentuar o déficit, mas investigar os aspectos positivos, as potencialidades desconhecidas da pessoa que chamamos de excepcional — "o que pode fazer" se opõe ao "o que não pode fazer". Poder trabalhar, ser útil, são elementos importantes da renovação que hoje se verifica.

Os principais fatores dessa renovação filosófica são indicados nos seguintes aspectos:

- a) psicológicos;
- b) sociológicos;
- c) tecnológicos;
- d) administrativos;
- e) legais.

2.4. Aspectos psicológicos

No aspecto psicológico, considera-se a importância das modernas pesquisas relacionadas com as diferentes áreas do desenvolvimento do excepcional. Destaca-se principalmente, no caso dos deficientes mentais, a controvertida questão do relacionamento do Q.I. e competência social, isto é, o valor do desenvolvimento mental expresso, apenas, no valor quantitativo de um quociente intelectual e a capacidade do deficiente de ser treinado para uma atividade útil, sua capacidade de competência social. Provas psicológicas estão surgindo para medir novas e desconhecidas aptidões e habilidades do deficiente mental, favorecendo o desenvolvimento de programas de treinamento profissional. As pesquisas atuais vêm demonstrando a tendência de considerar a elegibilidade do deficiente mental para o trabalho, baseada na exploração de outras áreas de sua personalidade que favorecem o aproveitamento para o preparo profissional. Há expansão de escalas que medem fatores de inteligência relacionados com possibilidade de treinamento e descoberta de aptidões, habilidades, etc. O mesmo se verifica em outras áreas de excepcionalidade.

O problema da elegibilidade do excepcional recebe mais adesões a partir de pesquisas incluindo os depoimentos dos empregadores em diferentes indústrias onde trabalham excepcionais. Eles confirmam o aproveitamento dessa mão-de-obra em muitos tipos de tarefas e ocupações, atestando outras qualidades além do Q.I., como a capacidade de independência, hábitos e atitudes no grupo, aparência pessoal, aceitação de críticas, fatores ligados à conduta afetiva e social do excepcional, etc. O movimento se expandiu com a renovação de conceito de retardo mental.

Muitos desses depoimentos são encontrados no material divulgado pelo The President's Committee on Employment of the Handicapped (Washington, D.C. 1970): "As crianças atuais crescem sob o signo tirânico do Q.I. e está provado que outras qualidades podem indicar possibilidades de sucesso na vida, apesar dos resultados das provas de nível mental" (Eunice Shriver, Kennedy Foundation — Institute for Personnel Workers and Line Operators). O Departamento de Segurança do Trabalho da Pensilvânia confirma que o Q.I. não é a única medida para avaliação da capacidade de trabalho do deficiente mental. Verificou este departamento que, dos 100 casos de deficientes mentais examinados, 90 revelaram aptidão para tarefas repetitivas.

Ainda dentro dos aspectos psicológicos, é importante analisar a própria conceituação de retardo mental, estudada e apresentada pela Organização Mundial de Saúde, a qual endossou os trabalhos de pesquisa que a Associação Americana de Deficiência Mental vinha realizando, principalmente no campo de duas áreas prioritárias para a definição e classificação do retardo mental: as *áreas da inteligência* e da *conduta adaptativa*. Os recentes estudos nas duas áreas de conduta levaram a Associação Americana de Deficiência Mental a apresentar a definição de retardo mental que vem sendo adotada por muitos países. A partir dos estudos de Rick Heber, a A.A.M.D. publicou, em 1971, com a ajuda do National Institut of Mental Health, o *Manual de Terminologia e Classificação do Retardo Mental*, propondo a nova definição, revista em 1973.

"Retardo mental é o funcionamento mental significativamente abaixo da média, que se manifesta durante o período de desenvolvimento e se caracteriza pela inadequação da conduta adaptativa."

Na nova definição, a expressão "significativamente abaixo da média" passa a ter um valor estatístico muito importante, pois traduz a realização com rnaís de dois desvios-padrões abaixo do nível dos resultados de provas psicológicas usadas para a nova classificação: testes de Stanford-Binet, Escalas de Wechsler e Cattel.

O *período de desenvolvimento* está conceituado até o limite máximo de 18 anos e serve para distinguir o *retardo mental* de outras desordens.

Funcionamento mental designa o nível de desempenho medido por urna ou rnaís provas de inteligência adaptadas para esse fim.

Conduta adaptativa significa a eficiência ou capacidade de o indivíduo se adaptar às normas e padrões de independência e responsabilidade esperados para sua idade, de acordo com seu grupo cultural e social, incluindo a possibilidade de profissionalização.

A nova classificação da A.A.M.D. está assim apresentada:

NÍVEIS	STANFORD-BINET (desvio-padrão 16)	Q.I.	ESCALAS DE WECHSLER (desvio-padrão 15)
Leve		67-52	69-55
Moderado		51-36	54-40
Severo		35-20	39-25
Profundo		19 para baixo	abaixo de 24

Acima de 80 considera-se a categoria V.N.I. (variação normal de inteligência).

Esses níveis muitas vezes não são rígidos e podem sofrer mudanças, em face dos problemas apresentados pelos grupos de deficientes. A cada um desses níveis corresponde determinada forma de atendimento, emprego de métodos e processos de educação.

Ao lado dos níveis de inteligência, interessa conhecer os níveis de competência social. A área da profissionalização tem que ser analisada através de cada período de desenvolvimento, estudando-se principalmente os pre-requisitos indispensáveis para a profissionalização durante os períodos da adolescência e da vida adulta, quando se acentua a aquisição de habilidades profissionalizantes e de responsabilidades sociais.,

A classificação permite, em determinados casos, a previsão de encaminhamento para o trabalho protegido ou competitivo, após o treinamento, na fase da adolescência e na idade adulta.

Ainda dentro do aspecto psicológico, é importante salientar o interesse nos estudos de provas especializadas que ajudem na avaliação vocacional e profissional do excepcional. Dentro da psicologia aplicada ao campo do trabalho, há, atualmente, uma grande motivação por parte dos psicólogos em pesquisar e organizar provas para a medida das habilidades, aptidões e interesses dos deficientes para determinadas tarefas, ocupações e empregos. Em muitos países são adotadas algumas medidas especializadas de avaliação e, entre elas, podemos catalogar as seguintes:

— Teste de habilidade para o trabalho, usado na Holanda, pelo qual se mede a execução de 8 a 10 movimentos distintos, necessários para o trabalho industrial;

— O KLT, publicado pelo Centro de Documentação Social de Paris, empregado em larga escala na Bélgica;

O Tower System, usado em muitos centros de reabilitação, para medir a capacidade do excepcional para o trabalho, publicado pelo Crippled Institute and Disable (USA), onde estão catalogadas uma série de provas para medir aptidões e habilidades necessárias a diversos grupos de profissões: trabalhos de linha de montagem, trabalho em mecânica, eletrônica, etc.

Outros tipos de instrumentos de avaliação são empregados, distinguindo-se:

- avaliação através de amostras de trabalho;
- análise ocupacional na situação de trabalho; e
- estágios numa situação real de trabalho.

No Brasil, temos algumas experiências de campo, com a adaptação de escalas, citando-se a adaptação da Escala do Mac Donald Center nas oficinas pedagógicas da Sociedade Pestalozzi do Brasil.

Recentemente, estudos realizados e apresentados nos seminários internacionais:

- Research Utilization in Rehabilitation Facilities (International Conference, U.S.A., junho de 1971); e
- International Seminary Research Seminary on Vocational Rehabilitation of the Mentally Retarded, American Association on Mental Deficiency (U.S.A., 1976)

mostram interesses por pesquisas de instrumentos para medir a capacidade do excepcional para o trabalho, em termos de aptidões, habilidades, hábitos e outras condições essenciais para o encaminhamento ao trabalho protegido ou competitivo.

No Brasil, temos usado alguns modelos de avaliação adequados à realidade de nossos serviços; destacam-se, entre outros, o método da experimentação natural, introduzido pela professora Helena Antipoff nas Sociedades Pestalozzi, como recurso de avaliação eficiente para observação e controle das reações dos excepcionais em situação de trabalho. (*)

O preenchimento dessa e de outras escalas baseia-se na observação. No início das atividades do Instituto Pestalozzi de Belo Horizonte, Helena Antipoff introduziu o método de experimentação natural, no qual a observação é, também, largamente utilizada.

A experiência que relacionamos diz respeito à observação e acompanhamento do "trabalho" de alunos.

Foram alvo de atenção particular as diversas formas do trabalho manual considerado como matéria educativa de primeira grandeza. O trabalho manual foi considerado como:

- um meio de ensinar aos alunos técnicas úteis para sua vida de adultos;
- fonte de revelações para melhor conhecimento desses alunos;
- instrumento poderoso para sua formação intelectual, social e moral.

"Além do ensino comum de trabalhos manuais e do ensino técnico-profissional nas oficinas, concedeu-se papel de destaque ao trabalho doméstico".

Esse trabalho foi estudado sob a forma de experimentação natural, como relatamos abaixo:

"Foram encarregados desse serviço alunos entre 10 e 18 anos. Como, no conjunto, o serviço era feito com bastante êxito, era justo que os alunos fossem remunerados pelos seus esforços. Recebiam em cada semana de trabalho uma modesta remuneração. Surgiu a necessidade do controle da eficiência no trabalho. Houve a preocupação de bem delimitar as funções de cada um.

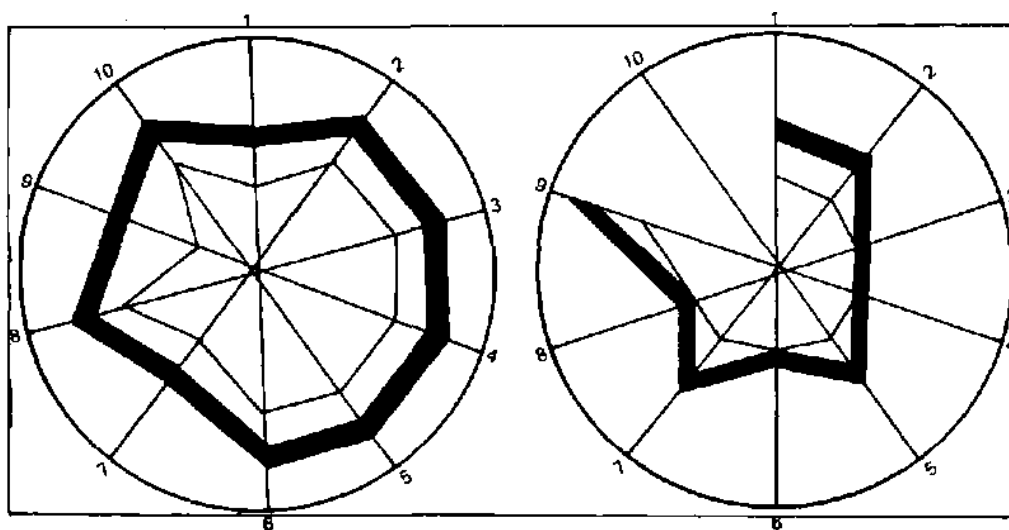
"No início da semana a turma recebia da professora encarregada da limpeza as instruções necessárias, e eram fixadas, de comum acordo com os alunos, as obrigações de cada um. Era assim graduado, conforme a complexidade das operações necessárias à sua execução, o trabalho de limpeza."

"A *análise* do trabalho da semana tornou-se parte importante da *pedagogia da casa*; assim, semanalmente, a diretora procurava mostrar aos alunos negligentes a razão do trabalho defeituoso, assim como as razões do trabalho bem sucedido.

A observação metódica do trabalho, levada a fichas individuais, cuja avaliação vai de 1 a 5, permitia levantar o perfil-estrela dos alunos em uma dezena de traços."

(*) Experimentação natural: método preconizado e aplicado pelo Psiquiatra russo La-zir (1921)

A melhora nas atitudes de trabalho podem ser constatadas nos gráficos que vêm a seguir:



LEGENDA

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1 — Hábito de iniciar o trabalho | 6 — Cuidado com o material |
| 2 - Método | 7 — Rapidez e energia |
| 3 — Perseverança | 8 — Responsabilidade |
| 4 — Iniciativa | 9 — Humor (disposição para o trabalho) |
| 5 — Capricho (esmero) | 10 — Direção do grupo (liderança) |

Primeiro perfil

Segundo perfil, seis meses depois

O método de experimentação natural foi aplicado aos diferentes tipos de trabalho manual, de oficinas, de horticultura e constitui um meio satisfatório de avaliação da conduta, de atitudes no trabalho, servindo, ao mesmo tempo, de método de treinamento e de controle da aprendizagem.

O método de experimentação natural, tão simples na sua aplicação, continua a ser um valioso instrumento no estudo dos excepcionais, mesmo nos tempos *modernos*, onde facilmente se evidenciam processos como:

- observação dirigida;
- comportamentos observáveis;
- reforço intermitente operante;
- conscientização com participação do grupo "feedback" com modificação da atividade; e
- identificação, hierarquização e limitação de tarefas dentro de uma atividade maior.

Tudo isto deve ser do conhecimento dos mestres e monitores de qualquer espécie de trabalho. São eles que têm contato direto com os alunos e aprendizes. São eles que lhes dão treinamento profissional. O importante não são os termos da nomenclatura psicológica, mas que haja uma metodologia de

trabalho conhecida e seguida por todos. Daí a necessidade de um elemento da equipe multidisciplinar que funcione como orientador daqueles que lidam diretamente com os aprendizes para interpretar a filosofia e a metodologia de trabalho com os excepcionais.

Outras experiências referem-se à pesquisa realizada nas oficinas pedagógicas da Sociedade Pestalozzi do Brasil (1970-1972), com a escala de avaliação da capacidade vocacional (usada no "Mac Donald Training Center" da Flórida) estudada pela equipe da divisão de pesquisa, sob a direção da Dra. Theresa Hite e Marcelino Huerta.

A escala é composta de 8 itens:

- hábitos de trabalho;
- capacidade física;
- saúde geral;
- maturidade social;
- habilidades manuais;
- motivação;
- nível educacional;
- seguir direção.

Alguns itens sofreram adaptação, para serem aplicados nas oficinas pedagógicas.

2.5. Outros fatores importantes

Outros fatores importantes estão relacionados com as mudanças sociológicas, administrativas e estudos de legislação, introduzidas para incrementar o aproveitamento da força de trabalho do excepcional. A evolução dos serviços se verifica à medida que aumenta a compreensão dos órgãos públicos para tais problemas, com aprovação de leis e orçamentos para desenvolvê-los. Em alguns países, como nos Estados Unidos, em 1920, foi estabelecido o The National Civilian Vocational Rehabilitation Act, para o atendimento aos incapacitados; em 1943, The Public Law 113, conhecida como "Barden-la-Follette Amendment", incluiu, pela primeira vez, os retardados mentais no atendimento de um programa de reabilitação. Em 1954, a lei criou numerosos fundos para desenvolvimento de programas de reabilitação vocacional para deficientes mentais; em 1960, foi criado The President's Committee on Employment, que tem a seu cargo a intensificação de programas de reabilitação vocacional para deficientes em geral e, anualmente, realiza uma reunião internacional, para o estudo e avaliação de programas da área. O "Panel Kennedy" (1962), entre as 95 recomendações em relação a programas de atendimento integral ao retardado mental, recomenda:

- a) no planejamento de serviços para deficientes mentais, muita ênfase deve ser dada ao treinamento para aquisição de um emprego que os torne úteis à sociedade;
- b) é preciso pesquisar o potencial, para o trabalho, de cada excepcional, a fim de aproveitar ao máximo suas aptidões, habilidades e interesses.
- c) os serviços para a efetivação de tais programas, devem ser organizados o mais cedo possível, e mantidos durante o tempo que for necessário;

A expansão de sociedades internacionais e nacionais, em muitos países, favoreceu a congregação de vários profissionais de áreas afins, facilitando a compreensão e divulgação dos princípios básicos de reabilitação. Entre as grandes organizações internacionais, destaca-se a International Society for Rehabilitation of the Disabled, atualmente denominada International Rehabilitation. Em 1960, a International Rehabilitation organizou a Comissão Mundial de Reabilitação Vocacional, com a finalidade de estudar e promover a colocação dos excepcionais na força de trabalho.

Os pronunciamentos e recomendações de outros órgãos internacionais, como a O.M.S. e a O.I.T., estimularam a organização de centros de reabilitação profissional e agências de emprego.

No Brasil, a reabilitação profissional constitui um dos serviços de maior alcance social, previstos no plano de prestação de serviços da Lei Orgânica da Previdência. É, talvez, a mais significativa inovação incluída naquele diploma legal, pelo que representa em termos de aperfeiçoamento da legislação Previdenciária, isto é, garante ao segurado incapacitado condições de reintegração na força de trabalho do País. O artigo 127 do antigo Regulamento Geral da Previdência Social dispunha que a reabilitação profissional deveria ser prestada de acordo com as normas gerais a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Previdência Social e, este órgão, através da Resolução nº DNOS-866, de 02/08/1964, baixou o Ato Normativo nº16, com o propósito de disciplinar a matéria. Na publicação *O INPS e o Excepcional* encontra-se uma síntese de dados, conforme a exposição do Dr. José Vital (CENESP, 1976 - Apêndice III).

A assistência ao excepcional está sendo ampliada pelo Instituto Nacional de Previdência Social, com base na Portaria nº SAS-1, de 27/06/75, da Secretaria de Assistência Social do Ministério da Previdência e Assistência Social.

Essa portaria foi elaborada com base nos resultados obtidos em cinco anos de observações e estudos dos programas de assistência ao excepcional, que vêm sendo desenvolvidos pela Secretaria de Bem-Estar do INPS.

As três modalidades de assistência previstas na portaria — subvenções sociais, pagamento *per capita* mensal e pagamento de consultas especializadas — possibilitam ao INPS aumentar o volume de atendimentos, incentivar as instituições no aprimoramento de seus padrões técnicos, contribuindo eficazmente com os demais órgãos governamentais para otimização dos recursos empregados na solução do problema do excepcional.

A reformulação da assistência ao excepcional, que vem sendo executada pela Secretaria de Bem-Estar do INPS, altera substancialmente a sistemática estabelecida anteriormente pelo Ato Normativo nº 34/66, que criava sérias restrições ao atendimento dos excepcionais, entre outras razões, porque:

a) impunha a manutenção de equipes técnicas e de infra-estrutura administrativa para avaliações, inicial e periódicas, nos Centros de Reabilitação Profissional do INPS, o que limitava o atendimento a apenas 5 cidades - São Paulo, Rio de Janeiro, Recife, Belo Horizonte e Porto Alegre - comprometendo, ainda, a capacidade operacional daqueles órgãos, que se destinam, por imperativo legal, a prestar reabilitação profissional a segurados incapacitados por doença ou acidente do trabalho;

b) situava o atendimento a excepcionais na faixa etária de 4 meses a 14 anos e 11 meses;

c) limitava a assistência a determinados tipos de deficientes, exigindo ainda que os mesmos tivessem potencial que lhes permitisse atingir a meta mínima de reabilitação entendida como auto-suficiência para as atividades da vida diária;

d) estipulava prazo máximo de 5 anos para tratamento do excepcional, podendo o mesmo ser desligado a qualquer momento, desde que a equipe técnica do INPS constatasse que o cliente já atingira a meta mínima de reabilitação e/ou não tivesse condições de alcançá-la ou ultrapassá-la;

e) cessava o atendimento, em qualquer situação, no momento em que o excepcional completasse 16 anos de idade.

Por outro lado, a modalidade de assistência prevista no Ato Normativo nº. 72/69 adotava o sistema de subvenção social a entidades beneficentes e de utilidade pública, possibilitando ao INPS aumentar, ampliar e interiorizar o atendimento de tal forma que, até julho de 1976, 247 instituições (83 nas Capitais e 164 no interior) recebiam subvenções, beneficiando 28 mil excepcionais em tratamento.

Os benefícios da Portaria SAS-1/75 proporcionaram melhoria no atendimento da clientela, considerando os seguintes aspectos:

a) mantiveram e revigoraram (robustecendo o valor das subvenções) a assistência prestada com base no Ato Normativo nº 72/69, cuja modalidade é a que melhor se ajusta à posição da previdência social no que diz respeito à assistência especializada aos excepcionais;

b) ofereceu nova abertura para as clínicas particulares, mantendo a forma de pagamento *per capita*;

c) criou uma nova forma de atendimento, instituindo o pagamento de consultas especializadas para os casos de avaliação e orientação médico-social e psicopedagógica, o que ampliou, também, o campo de participação das instituições convenientes ou contratadas;

d) garantiu todos os compromissos com as instituições em convênio pelo Ato Normativo nº 34/66, por 24 meses, prazo suficiente para adequação das mesmas ao novo sistema, sem nenhuma solução de continuidade;

e) o sistema instituído pela Portaria SAS-1/75 possibilitou ao INPS expandir, ampliar, interiorizar e aperfeiçoar a assistência ao excepcional, pois sua operacionalização permitiu o máximo de descentralização do atendimento.

3. Conceituação: Habilitação e Reabilitação

O parágrafo 1º da Recomendação 99 da O.I.T. especifica: "As expressões adaptação e readaptação profissional designam aquela parte do processo contínuo e coordenado de oferecer recursos, especialmente, orientação profissional, formação e colocação em emprego, com a finalidade de que os excepcionais possam obter empregos adequados." Os estudos mais recentes em relação à preparação profissional dos excepcionais em empregos protegidos ou competitivos acentuam a tendência no sentido de que seja estabelecida a diferença entre os conceitos de *habilitação* e *reabilitação*.

3.1. Algumas correntes esclarecem que por *reabilitação* compreende-se o conjunto de métodos e processos especiais aplicados ao excepcional e ao meio em que ele vive, com a finalidade de compensar ou restaurar suas aptidões operativas, reintegrando-o no mais alto nível de sua eficiência física, psicológica e social, assegurando-lhe uma ocupação produtiva e remunerada, operando com o máximo de rendimento e de satisfação pessoal. Quando, em consequência de um déficit, rompe-se a integração entre o indivíduo e o meio, é necessário reabilitá-lo.

O The National Council on Rehabilitation (USA) definiu, em 1943, o conceito de reabilitação como "restauração no mais alto nível, de todas as capacidades físicas, mentais, sociais e vocacionais dos deficientes de qualquer tipo".

3.2. A *habilitação* é um processo educativo. A habilitação é sinônimo de educação. Whitehouse (*Habilitation concept and process* — 1953) estabeleceu a distinção entre os dois conceitos, explicando que:

"no processo de *reabilitação* os clientes necessitam de serviços que lhes restaurem, total ou parcialmente, a auto-suficiência para viver." No processo de *habilitação* os clientes são educados através de programas básicos que lhes proporcionam a aquisição de hábitos, experiências e atitudes indispensáveis para seu ajustamento vocacional no futuro. A habilitação vocacional é o processo educativo que visa ao desenvolvimento de uma vocação de forma global, baseada numa série de experiências integradas com o fim de ajustar o excepcional ao trabalho protegido ou competitivo. Samuel Kirk (*Vocational Training and Rehabilitation of Exceptional Children* — 1967) resume a distinção entre os dois conceitos da seguinte forma: "reabilitação significa restauração de uma função que já existiu. . . ." No retardo mental, por exemplo, em muitos casos, a deficiência é genética, sempre existiu desde o nascimento; na realidade não se vai restaurar, e sim propiciar o desenvolvimento de potencialidades existentes, através do processo educativo, habilitando o deficiente para melhor se integrar no seu meio ambiente. Em vista do uso histórico do termo *reabilitação* e sua aceitação por vários estudiosos, usarei o termo *reabilitação* com o significado de educação e ajustamento.

4. Diretrizes Básicas para a Profissionalização

Para se atingir um dos objetivos específicos da educação especial - preparar o excepcional para sua integração no mundo do trabalho - é necessário seguir um modelo de planejamento, traduzido em etapas ou seqüências de atividades que, racionalmente, devem ser obedecidas, compreendendo:

- identificação de necessidades nessa área de atendimento, através de levantamentos nacionais e regionais, que nos levem ao diagnóstico da situação da profissionalização do excepcional;
- estabelecimento dos objetivos gerais e específicos do programa de ação;
- desenvolvimento das principais alternativas ou estratégias que podem ser adotadas para alcançar os objetivos quanto à profissionalização do excepcional;
- indicação das dificuldades e vantagens de cada estratégia;
- enumeração dos serviços administrativos e de apoio necessários à implementação apropriada ao programa de profissionalização do excepcional;
- preparação do programa de estimativas de custo;
- preparação do programa de implementação em face das necessidades de cada região e de cada instituição.

Para a identificação de necessidades, é preciso fazer:

- a) levantamento da população egressa de classes especiais ou outros centros de educação especial, a fim de verificar a população de adolescentes que necessitam da continuidade do atendimento na área profissionalizante. Esses levantamentos, ainda que precários, demonstram que há uma descontinuidade no processo de atendimento ao excepcional, na faixa etária dos 12-18 anos, quando o processo de profissionalização é mais sintomático e necessário. Os serviços de treinamento vocacional são escassos e não correspondem às necessidades da população egressa e mesmo daqueles que procuram diretamente, provindos de outros meios - família, agências especializadas de encaminhamento, INPS, LBA, etc. . . ; levantamentos parciais já levados a efeito mostram a carência desses serviços (questionário de levantamento realizado pela CADEME, em 1971, e, recentemente, o do CENESP e participação do Serviço de Estatística da Educação e Cultura - 1974) e reforçam a necessidade de organização de oficinas pedagógicas ou outros recursos de atendimento ao adolescente excepcional;
- b) levantamento de recursos financeiros e técnicos disponíveis;
- c) levantamento de entidades que podem cooperar ou participar de programas de habilitação e reabilitação profissional, nos âmbitos estadual, federal e internacional;
- d) levantamento de pessoal especializado disponível.

Esses dados servirão de base para a introdução de uma série de medidas necessárias à organização de serviços na comunidade.

4.1. Estratégias de ação: modelos de atendimento

O objetivo desta etapa é apresentar uma série de estratégias de atendimento, algumas já comprovadas dentro da realidade brasileira, e que podem ser usadas para proporcionar ao educando excepcional a formação necessária ao desenvolvimento de suas potencialidades, como elemento de *auto-realiza-*

ção, qualificação para o trabalho e preparo para o exercício consciente da cidadania, segundo preceitua o artigo 1º da Lei nº 5.692/71.

É importante observar que a grande variedade de condições no Brasil contraindica a adoção de uma única estratégia. Cada região deverá considerar a adoção de seu próprio plano para atender às peculiaridades locais, mas alguma combinação destas alternativas poderá, provavelmente, incorporar-se.

4.2. Modelos de atendimento: análise de estrutura e funcionamento:

A - Oficinas pedagógicas

Conceito: Oficina pedagógica é o recurso de assistência educativa que emprega o trabalho manual como meio de educação e recuperação, aliado a outras formas de atividades, como a música, os esportes, a escolaridade, as atividades livres, etc. Destina-se a adolescentes e adultos que, pelo seu desenvolvimento mental ou caráter, não podem frequentar, normalmente, os cursos escolares, oficinas, escritórios ou outro local de trabalho profissional, permitindo aos jovens e adultos desajustados uma forma intermediária, *sui generis*, entre atividades escolares e trabalho produtivo (Anexo 11).

Na oficina pedagógica o excepcional é considerado aprendiz que se educa *pelo trabalho e para o trabalho*, levando em conta que o trabalho é poderoso fator de integração social.

Histórico: A idéia de oficina pedagógica surgiu em 1945, quando da fundação da Sociedade Pestalozzi do Brasil, no Rio de Janeiro (julho de 1945) pela professora Helena Antipoff, que incluiu, entre os serviços previstos para dar atendimento e assistência ao excepcional, a organização de oficinas pedagógicas para jovens e adultos excepcionais.

A oficina pedagógica da Sociedade Pestalozzi do Brasil foi inaugurada em 1946, com a colaboração do SENAI, que doou as primeiras máquinas para a instalação da oficina de carpintaria, a qual passou a atender os dez primeiros aprendizes em sua sede, à Rua Gustavo Sampaio, 29 — Leme. O primeiro curso de Orientação Psicopedagógica, organizado pela referida sociedade (1945), preparou os primeiros dirigentes ou educadores para trabalharem nas oficinas pedagógicas.

A verificação dos resultados positivos e promissores obtidos através de um plano de educação integral desenvolvido na oficina pedagógica permitiu a expansão da experiência de preparar o jovem ou adulto excepcional para o mundo do trabalho. Numerosas outras oficinas pedagógicas foram instaladas, a partir de 1945, por entidades oficiais e particulares (Secretarias de Educação, Associações de Pais, etc.). Embora as denominações variem (centro ocupacional, centro de treinamento, etc.) os objetivos-são semelhantes, adaptando-se os programas de treinamento às necessidades e possibilidades locais de cada oficina. Há, atualmente, numerosas oficinas em funcionamento, em vários pontos do território nacional.

Vantagens

1 — Facilita o preparo pré-profissional e profissional do jovem excepcional, através da aprendizagem de várias técnicas de trabalho manual, de artesanatos, de atividades industriais, domésticas, ocupações e tarefas que desenvol-

vem hábitos e atitudes de trabalho. Este atendimento está se tornando cada vez mais freqüente no Brasil.

2 - Favorece a habilitação básica do excepcional, através do desenvolvimento da auto-realização, de relacionamentos pessoais harmoniosos, de identificação com grupos, da aquisição de habilidades profissionais, de treinamento de aptidões, do aumento de tolerância ao trabalho, motivação, etc.

3 — Serve tanto de entrada como de saída para o mundo do trabalho.

4 - Serve de agência de colocação para os aprendizes que possam atingir o estágio de trabalho competitivo.

5 — Oferece disponibilidade de trabalho para aqueles excepcionais que, por condições individuais, necessitam de estágio ou trabalho protegido.

6 — Pode servir de modelo ou centro de demonstração para a expansão de serviços congêneres na comunidade.

7 — Facilita o ajustamento do programa de preparo profissional às peculiaridades e ritmo de cada educando.

Requisitos para a implementação: exigências básicas

a) Condições físicas especiais para o funcionamento: luz, ventilação, dimensão, etc.

b) instalação de salas adequadas para o funcionamento de oficinas (trabalhos em madeira, artes gráficas, tecelagem, fio e folha, encadernação, artesanatos variados, entre outros);

c) aquisição de instrumental e equipamentos especializados;

d) equipe especializada de técnicos e docentes para que o trabalho seja bem conduzido;

e) seleção de clientela e estabelecimento de critérios de idade (adolescentes de 12-18 anos), de sexo, de tipo de excepcionalidade;

f) emprego de medidas especializadas de avaliação;

g) estabelecimento de critérios quanto ao número de aprendizes em cada grupo, para cada instrutor ou professor que dirige o programa de atividades (atividades artesanais, sociais, escolares, recreativas e outras);

h) montagem de currículos em que os conteúdos de ensino se relacionem com os aspectos de competência social, traduzida em conhecer o uso do dinheiro, de documentos, de usar recursos da comunidade, como telefone público, banco, lojas, etc.

i) contato com a comunidade empresarial — mercado de trabalho — a fim de facilitar o possível aproveitamento da mão-de-obra do educando treinado;

j) providência de medidas de proteção, segurança e higiene do trabalho;

k) desenvolvimento de programas de treinamento diversificado e adequado, obedecendo a três fases básicas: *preparação geral* (educação básica), *preparação específica* (treinamento de habilidades visando a profissionalização), *encaminhamento para colocação no emprego protegido ou competitivo*;

l) uso de medidas especiais para preparar o desligamento do aprendiz já treinado para o mercado competitivo ou oficina protegida;

m) facilidade de recursos complementares, como pensionatos e lares adotivos, para aqueles excepcionais que não podem viver com a família por motivo de distância, doença, etc.

n) preparação da comunidade através de diversos meios de divulgação, para aceitação da mão-de-obra do excepcional.

Dificuldades

- a) Custo elevado da instalação e implementação, pois requer local, tecnologia e pessoal qualificado;
- b) disponibilidade de pessoal especializado, principalmente de nível técnico-profissional;
- c) falta de levantamento de mercado de trabalho para o excepcional, orientando o treinamento;
- d) legislação adequada;
- e) atualização do mercado de trabalho, face à rápida renovação e inovação tecnológica;
- f) falta de esclarecimento da comunidade para aceitação do trabalho do excepcional.

B - Escola-empresa

Através deste programa, o educando excepcional passa parte de seu tempo na instituição especializada ou de ensino regular e parte numa situação real de trabalho, onde se espera que possa ser treinado para desempenhar tarefas quando adulto, em locais como padarias, restaurantes, fábricas, oficinas de eletricitista, etc. . .

Vantagens

- 1 - Proporciona ao excepcional oportunidade de adquirir experiências específicas de trabalho, enquanto na escola. Esta experiência é de grande valor.
- 2 — Encoraja empregadores relutantes a receberem e empregarem excepcionais, uma vez que eles comprovem a habilidade dos excepcionais em desempenhar, com dedicação, tarefas relativamente simples ou mais complexas.
- 3 — Torna a experiência escolar mais significativa, já que ela está vinculada ao trabalho. Aulas de leitura, aritmética, etc. podem estar relacionadas à situação de trabalho;
- 4 - A complementaridade e/ou intercomplementaridade da Lei nº. 5.692/71 facilita a implementação dessa modalidade de atendimento.

Dificuldades

- a) Recrutamento de empregadores que tenham possibilidades de participar do programa, sobretudo pelas dúvidas que possam surgir quanto ao sucesso da experiência de trabalho;
- b) o programa de trabalho pode apresentar dificuldades representadas pela complicação em conciliar as necessidades da escola e do trabalho;
- c) dificuldades representadas pelos aspectos da legislação trabalhista;
- d) pessoal para supervisionar o trabalho na empresa através do emprego de técnicas de avaliação e seguimento de casos;
- e) falta de esclarecimento da comunidade para aceitação imediata de experiências, quer no meio rural — quer no urbano;

f) aceitação da família, principalmente, quando se trata de situações econômicas e culturais cujo nível de aspiração, está além das possibilidades do excepcional, segundo comprovam pesquisas que vêm sendo realizadas em nosso meio (Sociedades Pestalozzi, APAEs, etc);

g) empresas de trabalho disponíveis para a experiência.

Requisitos para a implementação

a) o diretor do programa deve ser conhecedor da problemática do excepcional adolescente e, ao mesmo tempo, ter habilidades para trabalhar com eles;

b) o programa precisa obter a aprovação e o apoio de empregadores de prestígio;

c) o programa precisa ter apoio financeiro para alguns de seus custos, para que o empregador corra o mínimo de risco. Esta espécie de programa já vem sendo desenvolvido por algumas entidades públicas e particulares e merece cuidados e estudos para sua implementação (Apêndice IV);

d) necessidade de conhecer as possibilidades locais para implementar o programa. É importante verificar os resultados de levantamentos realizados pela S.P.P., com a participação de estagiários-universitários (U.F.R.J.; PUC/RJ; Escola de Serviço Social Gama Filho), analisando a atitude da comunidade face ao emprego do excepcional e participação no seu treinamento profissional;

e) necessidade de estudar os aspectos de legislação no campo e recomendações de organismos internacionais (ILO, Reabilitação Internacional, ONU, UNESCO, O.M.S.) e organizações locais (INPS, M.T.. MEC).

C — Oficinas protegidas

Definição: Segundo o Simpósio de Frankfurt, realizado em fevereiro de 1966, sob o patrocínio da Liga Internacional das Associações Pró-Deficientes Mentais, a oficina protegida é assim definida:

"Oficina protegida ou emprego protegido é qualquer forma de emprego produtivo e remunerado, realizado em condições especiais, a fim de atender às necessidades temporárias e permanentes de excepcionais." De acordo com o National Committee on Sheltered Workshops and Ho-

mebound Programs, dos USA,

"A oficina protegida é uma organização particular, sem finalidade de lucro, com o objetivo de reabilitação para deficientes físicos, mentais ou sociais, provendo esses indivíduos de empregos remunerados e de uma ou mais atividades de natureza educacional, psicossocial, terapêutica, conduzindo à reabilitação." O Dr. Norman Phillips, conselheiro regional da O.I.T., na publicação

Empleo Protegido (Instituto Interamericano del Niño, nº 29, 1973) define:

"Por emprego protegido se entende o trabalho produtivo, oferecido em oficinas, provendo facilidades especiais em projetos ou programas de trabalho a domicílio para excepcionais, com os seguintes objetivos:

— dar-lhes oportunidade de ganhar a vida;

- capacitá-los para adquirir uma profissão, protegida ou competitiva".

O estudo sobre a estrutura e funcionamento de oficinas protegidas para excepcionais, em muitos países, faz ressaltar os seguintes aspectos básicos, comuns a todas elas:

Princípios de funcionamento

— Servir de treinamento, a longo ou médio prazo, para desenvolvimento de hábitos de trabalho destinados a aumentar, gradualmente, a adaptabilidade a um ritmo de trabalho normal e horário, com objetivo, em muitos casos, de trabalho competitivo;

— permitir a avaliação do trabalhador excepcional face às novas formas de profissionalização;

— favorecer emprego permanente para os excepcionais que não podem e não têm perspectivas de entrar na força competitiva de trabalho. Pode ser de capacidade pequena ou grande, proporcionando trabalhos tradicionais ou ocupações reais atuais, mas sempre deveriam manter um ritmo do tipo industrial;

— favorecer cooperativas ou pequenas unidades de produção, com facilidade de emprego protegido, estabelecidas para excepcionais que não podem viajar regularmente para a oficina protegida, devido à natureza de sua excepcionalidade.

Conclusões e recomendações do Simpósio Internacional sobre Emprego Protegido para Moderadamente Retardados (Frankfurt, fevereiro de 1966) esclarecem bem os aspectos básicos para implementar a instalação de oficinas protegidas.

O simpósio estudou o conceito de emprego protegido e suas implicações, segundo o seminário internacional realizado em Saltsjobaden, na Suécia, em 1964, pela Sociedade Internacional de Reabilitação para os Incapacitados, assim discriminado:

1 — Emprego protegido deve ser entendido como qualquer tipo de emprego produtivo e remunerativo, realizado em condições especiais, com a finalidade de satisfazer às necessidades temporárias ou permanentes das pessoas deficientes.

2 - Estender este direito aos retardados mentais é um direito e não uma caridade, porque eles, como os outros indivíduos, de acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, têm o direito ao trabalho;

3 — O Governo central deve reconhecer sua responsabilidade de adotar e financiar o emprego protegido para o retardado.

4 — A aprendizagem e o treinamento do retardado na idade escolar devem enfatizar o desenvolvimento de habilidades e hábitos de trabalho.

5 — É preciso prever a continuidade de serviços, ajudando o excepcional a passar pelos sucessivos estágios educativos, incluindo o treinamento em oficina protegida onde ele terá oportunidade de treinar diversas habilidades e passar do trabalho protegido para o trabalho competitivo na comunidade.

6 — O treinamento deve ser baseado numa cuidadosa avaliação das capacidades individuais e introdução de métodos sistemáticos de treinamento.

7 — Métodos para avaliação do potencial para o trabalho devem ser renovados com a pesquisa de novos instrumentos de avaliação.

8 — Embora reconhecendo a necessidade de produção na oficina protegida, é necessário estimular outras habilidades relacionadas ao desenvolvimento da competência social do educando excepcional.

9 - A oficina protegida deve ter uma atmosfera industrial; o funcionamento deve seguir as bases das tarefas realizadas na empresa: métodos, processos e equipamentos renovados com o avanço da tecnologia.

10 — É importante a organização de encontros, cursos de treinamento, em nível regional, nacional e internacional, para o treinamento de pessoal que trabalha em oficinas protegidas, com a finalidade de atualização em técnicas, métodos e troca de experiências.

11 - É importante promover entrosagem entre empregadores (empresas) a fim de que a integração do emprego protegido na economia da comunidade se intensifique.

12 — Serviços médicos, sociais e psicológicos devem ser previstos no funcionamento da oficina protegida.

13 — Quando for organizado um programa de instalação de oficina protegida, os seguintes fatores devem ser tomados em consideração:

- a) facilidade de transporte para os educandos que vivem em pensionatos, nos próprios lares, etc;
- b) facilidade para que os serviços possam receber casos de ambos os sexos e, quando houver necessidade, aceitar deficientes múltiplos;
- c) levantamento de candidatos que necessitam dessa modalidade de serviço.

14 - É importante solicitar ajuda técnica a organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho, a Organização Mundial da Saúde, a UNESCO, as Nações Unidas, entre outras, a fim de estudar problemas relacionados com a implantação de oficinas protegidas.

Tipos de Produção

- a) Manufatura de produtos próprios ou autoprodução;
- b) produção baseada em contratos ou empreitadas com indústrias ou com particulares;
- c) produção por subcontratos com a indústria competitiva, isto é, complementação de tarefas - experiências realizadas na APAE/SP, APAE/RJ e Sociedade Pestalozzi do Brasil, entre outras instituições, mostram a possibilidade de implementar esse tipo de atendimento profissional;
- d) reparação e remodelação de objetos usados.

Administração

A oficina protegida deve ser dirigida por uma equipe de elementos treinados em aspectos administrativos e financeiros, para garantir o controle de seu funcionamento (Anexo 12).

É necessário um mínimo de pessoal técnico-administrativo adequadamente qualificado, com remuneração conveniente e com condições que garantam a segurança e estabilidade no emprego.

Seleção da clientela

1 — Egressos das classes especiais onde há centros de treinamento profissionalizante que, por condições, tipo e grau de deficiência, não possam participar do treinamento profissional que vise o trabalho competitivo.

2 - Egressos de oficinas pedagógicas ou centros de treinamento ocupacional, que não possam ingressar na força competitiva do trabalho.

3 — Adolescentes e adultos que não podem, pelo grau de sua deficiência, serem treinados para o trabalho competitivo (deficientes mentais de grau seve-

ro ou moderado, classificados como *treináveis* e outros tipos de excepcionais portadores de deficiências múltiplas).

Horário

O princípio de jornada de trabalho deve ser idêntico ao do trabalho na indústria competitiva. Pode haver certa flexibilidade no horário, por adaptação progressiva ao trabalho competitivo, quando possível. O horário do trabalho a domicílio é mais flexível, porque há sempre a participação da família. É problema importante, que deve ser considerado.

Salário

O sistema deve ser baseado, tanto quanto possível, na estrutura normal de emprego competitivo de cada país. O salário deveria representar a remuneração que seja suficiente para a manutenção do excepcional. Deve ser envidado todo o esforço para que o trabalho protegido não represente uma diminuição de salário para o excepcional. O princípio geral é de que o salário deve corresponder à produção; assim, no caso do excepcional, não deveria haver necessidade de diminuir a taxa salarial em face da sua manutenção. Pode ser introduzido, também, o sistema de pagamento por incentivo de produção, fazendo com que o excepcional, nesse regime, possa almejar chegar ao nível de emprego competitivo. O pagamento por produção individual é muito usado.

Princípios básicos de funcionamento

- a) Maior produtividade pela simplificação do trabalho e tarefas;
- b) aumento da eficiência pelo controle da produção;
- c) melhoria de níveis de rendimento pelo controle de qualidade, introduzindo-se incentivos à produção.

D — Centro de reabilitação

Tipo de atendimento ao excepcional onde são oferecidos programas diversificados de reabilitação, incluindo várias categorias de serviços, de acordo com as necessidades do indivíduo, a fim de que ele possa ser integrado na comunidade.

Uma unidade de reabilitação deve ter os seguintes serviços básicos:

- a) avaliação;
- b) orientação profissional;
- c) tratamento;
- d) colocação seletiva em emprego protegido ou competitivo;
- e) controle e seguimento.

As medidas para implementação do centro de reabilitação incluem:

- a) levantamento das necessidades existentes e dos serviços já organizados na comunidade;
- b) seleção do tipo e grau de excepcionalidade ou incapacidade que se espera atender;
- c) recursos financeiros disponíveis;
- d) pessoal técnico e de apoio.

E — Trabalho a domicílio

Forma de atendimento para excepcionais que não podem transportar-se, diariamente, para a oficina protegida. É indicada quando não há outro tipo de instituição em determinada região.

Os artesanatos são indicados para o trabalho a domicílio.

A supervisão do trabalho a domicílio pode ser realizada pela entidade a que o excepcional está filiado.

O trabalho a domicílio pode beneficiar-se do regime de cooperativas.

Vantagens

1 - Favorecer o aproveitamento da mão-de-obra de excepcionais com dificuldade de locomoção e portadores de certo grau de dependência.

2 - Favorecer a criatividade no aproveitamento de artesanato ou outras formas de produção.

3 - Incentivar a participação da família.

4.3. Emprego competitivo: tipos de ocupação para excepcionais

A integração do excepcional no mercado competitivo de trabalho é a etapa final de todo o processo de habilitação e reabilitação profissional.

O avanço da tecnologia, as novas leis de trabalho, as recomendações de organismos nacionais e internacionais, a conscientização das classes empresariais, a multiplicação de agências de treinamento profissional, o preparo de pessoal, as pesquisas do mercado de trabalho, são condições que vêm facilitando a expansão do movimento de integração do excepcional no mercado comum de trabalho.

De forma sintética, podemos apontar alguns aspectos básicos do tema, analisando o campo de mercado de trabalho que se abre para as diferentes categorias de excepcionais:

- a) Deficientes mentais;
- b) deficientes físicos Sensoriais;
- c) deficientes físicos não-sensoriais.

4.3.1. No campo da tecnologia houve profundas modificações beneficiando diretamente a aceitação do trabalho do excepcional na indústria. Entre os fatores positivos, ressalta-se a *automação* dos trabalhos. Nenhum programa de preparação vocacional pode deixar de considerar a necessidade de treinar o retardado mental para o grande número de tarefas repetitivas que se encontram no mercado de trabalho. O treinamento industrial se torna cada vez mais diversificado na análise das operações de trabalho, permitindo a separação de habilidades, desde as mais simples, chamadas não qualificadas, até as mais complexas, as altamente qualificadas. As condições para a realização das tarefas já são conhecidas:

- a) divisão das tarefas em operações básicas;
- b) análise das tarefas em termos de habilidades, conhecimentos e atitudes requeridas;
- c) formulação de métodos através dos quais possam ser adquiridas;
- d) provisão de facilidades, experiências, tempo necessário, etc.

Estas mesmas condições são aplicadas ao treinamento ocupacional básico para os retardados mentais. As empresas de trabalho vêm reconhecendo, progressivamente, a potencialidade do retardado mental para certas categorias de tarefas automatizáveis, onde a capacidade de inteligência não constitui fator decisivo. Em muitas ocupações, os deficientes mentais são bem sucedidos com aplicação do esforço físico, habilidades sensorimotoras, e outras qualidades afetivas, sociais e morais. Muitas ocupações estão na categoria de tarefas repetitivas ou semiqualeficadas, permitindo a mão-de-obra de grande número de deficientes mentais, aceitos, atualmente, como trabalhadores. As estatísticas, progressivamente, confirmam: nos USA cerca de um milhão de retardados mentais estão trabalhando na indústria, segundo o U.S. Department of Labor (*The Mentally Retarded: Their Special Training Needs*, Manpower Research Bulletin, 1974). Cerca de 140 mil se tornam elegíveis em cada ano.

Essas experiências se expandem com os estudos de ocupações exercidas por pessoas portadoras de retardo mental. Os estudos precoces de Frenald, Fo-ley, Stors e Thomas acentuaram o fato de os retardados mentais conseguirem empregos na comunidade. Muitos outros se sucedem com a seguinte finalidade:

- a) definir áreas e categorias de empregos e possibilidades de obtê-los;
- b) definir as características indispensáveis para a qualificação profissional do excepcional.

A publicação recente *Mental Retardation - Review of Research*, editada por Harvey Stevens e Rick Heber (1974) apresenta resultados de pesquisas realizadas em diferentes épocas por estudiosos do problema, e resume alguns deles como condições básicas para garantir o *status* profissional do retardado mental no campo competitivo. Algumas dessas pesquisas acentuam o relacionamento entre a categoria de ocupações e o grau de inteligência, conforme o quadro a seguir (Beckham, 1964).

Idade mental de 5 anos

Sexo masculino

- 1 — Lavar pratos
- 2 — Lixar móveis
- 3 — Esfregar e lustrar o chão
- 4 — Colocar roupa em máquina de passar
- 5 - Trabalhos domésticos simples
- 6 — Ajudar a fabricar escovas
- 7 — Manejar cinza e lixo
- 8 — Fazer redes
- 9 - Cortar retalhos em tiras

Sexo feminino

- 1 - Seguir os moldes em costura simples
- 2 — Cortar legumes
- 3 - Cortar retalho em tiras certas
- 4 — Lavar pratos
- 5 — Costurar tapetes de retalhos

Idade mental de 6 anos

Sexo masculino

- 1 - Cortar grama
- 2 - Lavar pratos na cozinha
- 3 — Misturar cimento
- 4 — Transportar mercadorias
- 5 — Fazer escovas
- 6 — Lavar roupas
- 7 - Ajudante de pedreiro

Sexo feminino

- 1 — Fazer ponto aberto de crochê
- 2 - Tecer tapetes de retalhos com padrões
- 3 - Lavar roupas simples
- 4 - Manejar máquina de passar
- 5 — Dobrar roupa

Idade Mental de 7 anos

Sexo masculino

- 1 - Pintura grosseira
- 2 - Conserto simples de sapato
- 3 - Guiar e aparelhar cavalos
- 4 - Arar
- 5 - Ajudante de ferreiro
- 6 - Empalhar móveis
- 7 - Fazer vassouras
- 8 - Carpintaria simples
- 9 - Trabalhos domésticos simples

Sexo feminino

- 1 - Fazer gravatas e echarpes de tri-cô
- 2 - Fazer bainhas simples à italiana
- 3 - Fazer ponto de cruz
- 4 - Trançar
- 5 - Costurar retalhos
- 6 - Serviços domésticos simples
- 7 - Passar a roupa
- 8 - Empacotamento simples de pequenos artigos

Idade mental de 8 anos

Sexo masculino

- 1 - Manejar carvão e cinzas
- 2 - Carregar um carro de feno
- 3 - Trabalho geral de fazenda
- 4 — Pintar interiores e exteriores
- 5 — Cortar cabelo e fazer barba
- 6 — Colocar vidros e fazer reparos
- 7 — Fazer brinquedos de madeira
- 8 - Fazer redes
- 9 — Trabalho de jardim
- 10 — Consertar colchões

Sexo feminino

- 1 - Costurar gravatas
- 2 - Fazer cestas
- 3 - Trabalhar em tear com contas
- 4 - Trabalho com estêncil
- 5 - Vestir bonecas sem auxílio
- 6 - Lidar com tear de fazer echarpes
- 7 — Fazer vestidos cortados por outras pessoas
- 8 - Passar roupas simples
- 9 - Trabalho doméstico mais complexo
- 10 - Tecer e tricotar a mão

Idade mental de 9 anos

Sexo masculino

- 1 — Fazer escovas
- 2 — Trabalhar numa máquina elétrica de impressão
- 3 — Moldar papel para blocos
- 4 — Consertar mobília
- 5 - Pintar brinquedos
- 6 — Etapas mais complexas de consertos de sapatos
- 7 — Colher vegetais e frutas
- 8 — Fazer colchões e travesseiros
- 9 — Aprender a tocar tambor e saxofone
- 10 — Fazer escovas ornamentais

Sexo feminino

- 1 - Fazer meias e luvas de tricô
- 2 - Fazer cestas ornamentais
- 3 - Fazer brinquedos de madeira
- 4 - Fazer cerâmica
- 5 - Operar tear automático de tapetes
- 6 - Cortar e costurar vestidos
- 7 — Cozinhar
- 8 — Costurar travesseiros
- 9 — Fazer renda de almofada
- 10 — Pregar botões
- 11 — Fazer bijuterias
- 12 - Costurar o forro (indústria de chapéus)

Idade mental de 10 anos

Sexo masculino

- 1 — Composição e distribuição de tipos
- 2 - Pintar letreiros
- 3 — Assistente de electricista
- 4 — Auxiliar de bombeiro
- 5 — Fazer formas para cimento
- 6 — Envernizar e esmaltar
- 7 — Aprender a tocar tuba
- 8 — Trabalho de lavanderia
- 9 - Trabalho de jardim detalhado
- 10 — Trabalho de fazenda

Sexo feminino

- 1 — Trabalhos de rafia e junco
- 2 — Cestaria
- 3 — Bordado
- 4 — Trabalhar em máquinas de tricô
- 5 - Trabalhar em máquina de-fechar meias
- 6 — Engomar e dar brilho
- 7 - Trabalho de lavanderia mais complexo
- 8 — Cozinha mais complexa (doces, bolos, etc.)
- 9 — Enlatar conservas
- 10 - Aprender cornetim e saxofone

Idade mental de 11 e 12 anos

Sexo masculino	Sexo feminino
1 - Zelador	1 - Costurar ligas e esponjas de pó
2 - Almojarife	de arroz
3 - Cuidar de uma pequena loja	2 - Costurar aros de metal e abas de chapéu
4 - Rotular e contar	3 - Trabalhos simples de biblioteca
5 - Atendente em estufas (plantas)	4 - Fechar as latas de conservas com, maquinas
6 - Tomar conta de gramados	b - Aprender piano, violino e violoncelo
	6 - Bordado

No Brasil, algumas tentativas isoladas, baseadas em resultados de seguimento de casos revelam que a condição de "ajudante" é a categoria mais comum do trabalho do retardado mental. O levantamento feito em oficinas pedagógicas da Sociedade Pestalozzi do Brasil, na população de 200 aprendizes egressos da oficina no período de 1951-1962 e, sucessivamente, 1970-1974, revelam os seguintes dados para o grupo que foi aceito no trabalho na comunidade:

Tipos de ocupação	Idade mental
— Ajudante na loja do irmão	5;
— Ajudante na farmácia	9;6
— Entregador de leite	8;10
— Fazer mudanças	8;10
— Lanterneiro.....	7;9
— Trabalho rural	6;6
— Biscateiro (engraxate)	7;
— Biscateiro (carregador de feira)	7;
— Ajudante de mercearia.....	8;6
— Ajudante de ferreiro	7;
— Ajudante de garagista	10;2
— Servente	11;2
— Ajudante de pedreiro	8;
— Porteiro	10;3
— Mensageiro	8;
— Corretagem	9;8
— Comércio (chapeleiro)	11;0
— Ajudante de bombeiro.....	8;9
— Ajudante de escritório	8;1
— Ajudante de mecânico	8;
— Entregador	9;3
	49

Outros centros vocacionais estão confirmando o *status* de *ajudante* para muitos egressos das instituições especializadas de preparação profissional do excepcional. As primeiras escalas de ocupações e tarefas realizadas na Fazenda do Rosário (Sociedade Pestalozzi de Minas Gerais) indicam como o meio rural é rico de oportunidades para mão-de-obra de excepcionais, incluindo artesanatos regionais, cultivo agrícola, criação de animais, indústrias caseiras e outras de nível mais simples e de fácil produção.

Em 1970, a Sociedade Pestalozzi do Brasil continuou os levantamentos, estudando a situação de egressos das oficinas pedagógicas em empregos na comunidade, conforme a publicação *Como Integrar o Excepcional no Mercado de Trabalho*.

Idênticos resultados podemos verificar através da pesquisa realizada pelo Instituto de Educação do Excepcional, intitulada "Integração do Excepcional. à Sociedade e os Resultados da Modalidade de Treinamento Escola-Empresa" (1974).

4.4. Deficientes Sensoriais

4.4.1. Deficientes da visão

O ensino profissional para o deficiente da visão está ligado à história da educação dos cegos no Brasil.

Ao ser fundada a primeira escola destinada à orientação educacional desses deficientes, foram introduzidos, juntamente com o estudo de letras, alfabetização e escrita, através do sistema Braille, os primeiros ensinamentos para atividades profissionais compatíveis com as limitações determinadas pela cegueira.

Assim é que o ensino profissional para cegos e ambliopes iniciou-se a partir de 1854, no Imperial Instituto dos Meninos Cegos, instituição fundada pelo Imperador D. Pedro II. Oficinas de trabalho foram instaladas para o treinamento de atividades profissionais tradicionalmente praticadas pelos cegos. Essas profissões incluem-se entre aquelas consideradas como elementares ou de habilitação não qualificada ou semiquificada.

No caso específico da educação especializada para deficientes da visão, as atividades profissionais que eram ensinadas tinham o caráter de propiciar o adestramento manual e possibilitar aquisição de uma habilidade profissional, geralmente sem grandes perspectivas de aproveitamento no mercado de trabalho comum.

Entre as atividades profissionais tradicionais oferecidas para aprendizagem na escola, podem ser citadas a confecção de vassouras, espanadores, escovas, vimeria, empalhação, colchoaria, estofaria, encadernação e afinação de piano.

A aprendizagem dessas profissões sem iqualificadas era proporcionada durante um período escolar em que o aluno cego do sexo masculino permanecia internado na escola, fazendo o curso primário e o curso secundário em sua primeira fase. Ao concluir seu período escolar, aqueles que tinham aprendido as profissões que lhe foram oferecidas eram obrigados, muitas vezes, a trabalhar por conta própria, em face da dificuldade de colocação em empregos, no mercado de trabalho.

A aprendizagem para deficientes da visão do sexo feminino era feita, também, através de práticas visando o desenvolvimento sensorimotor e o treinamento manual. Atividades como trabalhos de agulha em tricô e crochê tecelagem e tapeçaria constituíam a principal orientação do ensino profissional.

Essas atividades, que no campo profissional eram ensinadas aos deficientes da visão, não permitiam a esses profissionais a emancipação econômica necessária para uma perfeita integração na sociedade.

O ensino profissional com as características referidas foi sendo criado em outras instituições educacionais que se fundaram nos diferentes estados da Federação, quer pela iniciativa pública ou pela privada. A habilitação profissional adquirida, a exemplo do caso mencionado, continuou não dando às pessoas cegas condições reais de realização econômica para sua integração social.

Assim, as chamadas instituições assistenciais que surgiram, multiplicando-se principalmente no Estado de São Paulo, tiveram a sua fase de desenvolvimento e prosperidade a partir de 1930 e até 1950, dando assistência e proteção aos cegos, além de oferecer a possibilidade de atividade profissional, atividade essa que constituía uma das fontes de renda mais importantes da instituição.

O ensino profissional ministrado nas escolas especializadas, com o correr do tempo, praticamente não se modificou. Apenas o ensino da massoterapia, a partir de 1948, foi introduzido no Instituto Benjamim Constant, órgão federal mantido pelo Ministério da Educação e Cultura, ensino que passou a constituir, para os deficientes da visão, uma grande esperança de exercício profissional, com recompensa econômica satisfatória. Realmente, a profissão de massagista, semiquificada, proporcionou grande número de oportunidades de trabalho em hospitais, centros de reabilitação ou mesmo em atendimento particular.

Além dessas atividades profissionais citadas, há que se mencionar o ensino de música, compreendendo o ensinamento da teoria e solfejo e harmonia, através de musicografia do sistema Braille, ensino fundamental para a aprendizagem de instrumentos musicais, tecnicamente orientado, a fim de aproveitar e desenvolver as vocações e tendências artísticas dos alunos cegos.

O advento da escola integrada no Brasil, a partir de 1950, em que os alunos cegos são levados para as escolas comuns, onde a convivência diária com colegas normais representa fator de importância significativa para os aspectos socializantes da educação, não oferece, todavia, as mesmas oportunidades para a aprendizagem profissional e artística, principalmente.

A oportunidade profissional no nível superior, por sua vez, começa, oficialmente, na década de 50, quando o então Conselho Nacional de Educação permite o ingresso de estudante cego em faculdade de Filosofia.

A formação de professores devidamente qualificados com o curso de licenciatura representa a primeira habilitação profissional legalmente reconhecida, que as pessoas cegas conseguiram como profissão definida. Outros cursos de nível superior foram ou estão sendo seguidos por deficientes visuais, entre os quais o de Direito, Economia e Administração.

Essas são formas de atividades econômicas a que as instituições recorrem para garantir e manter assistência aos deficientes visuais. O aproveitamento profissional, antes conseguido passou a ser mais difícil, e de nada, ou quase nada valiam o ensinamento e a orientação que os deficientes visuais tinham na área profissional.

Em São Paulo, no dia 15 de maio de 1953, na Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, frente a um grupo de personalidades ali reunidas, em mesa-redonda, discutiu-se o aproveitamento dos trabalhadores cegos nas atividades industriais.

Mediante um plano dinâmico e flexível, passou o Serviço de Adaptação de Cegos do SENAI, então criado, a orientar a colocação de pessoas cegas nas atividades industriais. Abria-se, assim, um grande campo para o aproveitamento da atividade profissional dos cegos, o que realmente aconteceu. Daquele passo inicial dado em São Paulo, podem ser encontrados hoje, em várias cidades do Brasil, serviços semelhantes, que estão possibilitando aos cegos o aproveitamento de sua mão-de-obra e o seu encaminhamento para o exercício de atividades profissionais na indústria.

Trata-se, no entanto, de atividades não-qualificadas ou semiqualficadas, cuja aprendizagem, dependendo muito de habilidade manual, pode ser ensinada e orientada no próprio local de trabalho, o que, vale dizer, independe de ensino profissional na escola.

O encaminhamento feito pelo SENAI, através do Serviço de Adaptação Profissional dos Cegos, tem resolvido alguns problemas de integração no mercado de trabalho.

Atualmente, o deficiente de visão, com os recursos da tecnologia, pode alcançar diferentes graus de qualificação. Instituições como a Fundação para o Livro do Cego (São Paulo), Escola José Álvares de Azevedo (Pará), além de outras que vêm se desenvolvendo com o apoio técnico e financeiro do Centro Nacional de Educação Especial ocupam-se em preparar o cego para o mercado de trabalho (Apêndice V).

4.4.2. Deficientes da audição

As pesquisas e experiências de educação do deficiente da audição mostram as numerosas possibilidades de integração desse grupo de excepcionais no mundo do trabalho.

Estudos realizados por numerosos técnicos apontam as possibilidades de profissionalização do deficiente da audição: a Associação Mundial de Surdos, a Sociedade Internacional de Reabilitação de Incapacitados, os depoimentos dos últimos Congressos de Educação de Surdos, realizados em Estocolmo, Roma e Sidney ressaltam os resultados de pesquisas na área da profissionalização dessa categoria de excepcionais. O último Congresso de Emprego para Deficientes, realizado pela Comissão Presidencial para Estudo e Atendimento a Deficientes, nos Estados Unidos (1975), reuniu técnicos internacionais da área de habilitação e reabilitação de deficientes Sensoriais, apontando os novos campos de treinamento do deficiente da audição e seu aproveitamento no mercado de trabalho. O tema "Barreiras para o trabalho do deficiente sensorial" motivou o estudo intensivo de todos os aspectos da integração de deficientes Sensoriais e físicos à força de trabalho e sua participação efetiva na comunidade, bem como recomendações para superá-las.

Em recente seminário sobre a Educação dos Deficientes Auditivos, realizado pelo CENESP e pelo Instituto Nacional de Educação de Surdos (1972), foi estudado o problema da preparação do deficiente de audição para o traba-

Iho, bem como os resultados da colocação profissional em empresas da comunidade.

A seguir, está um dos temas apresentados pela equipe do INES, segundo o qual podemos verificar a importância e o novo campo que se abre para o treinamento e preparo do jovem portador de deficiência sensorial para o mundo do trabalho.

Ocupações **para o deficiente auditivo**

Com referência ao item "mercado de trabalho compatível com o deficiente auditivo", considerando-se o quadro lingüístico, a escolaridade e as limitações individuais, classificamos as ocupações em grupos, de acordo com as exigências das tarefas a serem executadas e as habilitações requeridas na formação e adestramento profissionais.

Assim, podemos observar os seguintes critérios:

Campo I —

Ocupações que exigem tarefas muito simples, que não requerem formação profissional sistemática.

O treinamento profissional pode ser feito em serviço ou em cursos de formação rápida.

O nível de escolaridade básica varia desde o analfabeto até o nível 4 do **1º grau**.

Tendo em vista os diversos setores de atividades, podemos citar:

Setor Comércio:

- fotógrafo
- barbeiro
- cabeleireiro
- **calceiro**
- carregador
- cobrador
- colocador de papel de parede
- colocador de tapete
- confeitiro
- consertador de guarda-chuva
- cortador de vidro
- cozinheiro
- empacotador
- entregador
- forneiro
- lustrador de móveis
- **padeiro**
- passador
- **pintor**
- sapateiro
- servente
- bombeiro

Setor indústria

- ajudante de expedição
- ajudante de motorista
- borracheiro
- encaixotador
- estucador
- faxineiro
- pedreiro
- recauchutador
- servente de obras
- tintureiro
- tecelão
- montador de fechaduras e persianas
- florista
- taqueador

Campo II —

Ocupações mais complexas, que requerem formação profissional sistemática.

O treinamento profissional tem que ser feito em cursos de aprendizagem profissional. O nível de escolaridade básica exigida varia da 5ª à 8ª série do 1º grau.

Setor bancos

- almoxarife
- arquivista
- datilógrafo
- expedidor
- perfurador
- faturista
- mecanógrafo

Setor comércio

- datilógrafo
- arquivista
- caixa
- escriturário
- estoquista
- **ourives**

Setor indústria

- ajudante de oficina (montagem)
- serralheiro
- ajustador
- soldador
- funileiro
- carpinteiro
- eletricista

- encadernador
- entalhador
- dourador
- fresador
- furador
- ourives
- desenhista copista
- desenhista de propaganda
- gravador
- impressor
- enrolador de motores
- montador de fotolito
- operador silk-screen
- soldador elétrico e oxiacetileno
- torneiro em madeira
- auxiliar de laboratório
- protético
- linotipista
- cenarista

Firmas que vêm recebendo os deficientes auditivos para integrá-los na força de trabalho

- 1 - AGGS
- 2 - Baush & Lomb Indústria
- 3 - Bloch, Editores
- 4 - Brahma
- 5 - CCPL
- 6 - Cia. Soutex de Roupas
- 7 — Cia. de Cigarros Souza Cruz
- 8 - Cia. Carioca de Plásticos
- 9 — Cia. Usinas Nacionais
- 10 — Dalcografia (cheques de luxo)
- 11- DATAMEC (perfuradores)
- 12 - DUCAL, confecções
- 13 — Estamparia Rio Industrial
- 14 — Elevadores Schindler (escritório)
- 15 - FLEXCAN, Embalagens
- 16 — Gráfica Barbero
- 17 - Gráfica Librador
- 18 - Gráfica Thomas de la Rue
- 19 - Gráfica Portinho
- 20 - Leite de Rosas (manipulador)
- 21 — Laboratório Roche (manipulador)
- 22 - Metal Nobre, Jóias
- 23 — Metalúrgica Carioca
- 24 - Manhattan, Confecções
- 25 - Plásticos Obatala (embalagem)
- 26 - Standard Electric

- 27 - The Sidney Ross (escritório e embalagem)
- 28 - Casa Válele
- 29 - Laboratório Merck (manipulador)
- 30 — Trade Mark (estamparia e desenho)
- 31 - Serviços Aerofotogramétricos Cruzeiro do Sul (cartógrafo)
- 32 - SERPRO (perfuradores)

4.5. A área da *deficiência física* conta com diversos estudos de mercado de trabalho levados a efeito por instituições públicas e particulares envolvidas na colocação profissional de deficientes físicos, treinados e incorporados à força competitiva de trabalho. Sucodem-se as comunicações das associações científicas de apoio ao estudo da pesquisa no campo da Medicina Física e Reabilitação, sobre resultados do aproveitamento da mão-de-obra de deficientes físicos adequadamente reabilitados.

Citamos o levantamento realizado pela Associação de Assistência à Criança Defeituosa (São Paulo, 1974) sobre oportunidades de emprego para egressos daquele centro de reabilitação. Através de Orientação Profissional e Emprego, conseguiu colocar 120 reabilitados em diversos tipos de empregos na comunidade, destacando-se:

- desenhista
- citotécnica
- magistério
- datilógrafo
- embalador
- telefonista
- pedagogo
- secretário
- auxiliar de escritório
- gerente
- advogado
- jornalista
- escriturário
- pintura
- laboratorista
- auxiliar de eletrônica
- ajustador mecânico
- motorista
- ajudante de mecânico
- ajudante de seleiro
- reparador de aparelhos ortopédicos
- cobrador de ônibus
- bancário
- vendedor (banca de jornal)
- controlador
- apontador
- auxiliar de telefonista
- comerciário
- professor de 2º grau

O aproveitamento da mão-de-obra do deficiente físico pode ser realizado em diferentes campos da indústria, do comércio e de serviços diversos, em todos os níveis de formação e treinamento. Há uma variação muito grande de oportunidades e as empresas vêm colaborando na aceitação da mão-de-obra do deficiente físico reabilitado.

No decorrer de 1975, os Centros de Reabilitação Profissional da Secretaria de Bem-Estar do INPS ofereceram um total de 1.582.556 atendimentos, distribuídos em 11 unidades da Federação (Apêndice III).

Dado significativo é o número de clientes que concluíram o programa de reabilitação em condições de retorno ao trabalho na mesma atividade ou em atividade diversa, conforme se verifica no Apêndice III.

Os resultados do programa de reabilitação profissional, desenvolvido pelo INPS em 1975, cuja despesa atingiu, Cr\$ 7.857.575,60, em 30 de novembro de 1975, estão representados no gráfico "Síntese dos Resultados de Reabilitação Profissional."

5. Técnicas e Recursos Utilizados no Treinamento Profissional do Excepcional*

- O PEREIRA. Olívia S., Reabilitação Vocacional do Deficiente Mental. Capítulo XX. in *Deficiência Mental*. KRYNSKI, Stanislaw. Livraria Atheneu. Rio de Janeiro. 1969.

O principal objetivo da habilitação vocacional com o excepcional é torná-lo eficiente e capaz, para atender às suas responsabilidades como membro da comunidade, através de um trabalho produtivo, com o qual se autobe-neficia e contribui para a sociedade onde vive. O segundo objetivo é a provisão de oportunidades e recursos que favoreçam o desenvolvimento de suas capacidades e aptidões, e garantam o desempenho de habilidades para o trabalho. O terceiro consiste em levar o excepcional a assumir responsabilidades na sociedade, tornando-se membro útil e produtor.

As técnicas de treinamento variam muito, de acordo com as diversas estruturas dos serviços de habilitação profissional. Cada centro de treinamento, incluindo as oficinas, centros de aprendizagem ocupacional, oficinas protegidas e outros locais de preparação profissional, dispõem de seus próprios programas e recursos de treinamento. Apesar da diversificação de programas, os objetivos acima são unanimemente aceitos, variando a metodologia e os recursos disponíveis, de natureza técnica e financeira, dos centros especializados.

De forma geral, a metodologia do treinamento compreende o emprego de diversos grupos de técnicas.

5.1. Metodologia

5.1.1. Técnicas para o desenvolvimento da competência social e profissional, visando:

a) preparação ocupacional, isto é, provisão de informações relativas ao mundo do trabalho e às condições a ele inerentes: como executar tarefa ou ocupação, como conseguir emprego, como preparar os documentos, como preencher formulários, pagar seguros, taxas, etc;

b) treinamento geral para o trabalho: desenvolvimento das qualidades de personalidade, de conduta, de hábitos e atitudes de trabalho, dentro de uma experiência controlada de trabalho;

c) estágios em locais de trabalho: período de experiência profissional, em vários tipos de ocupação e atividades na comunidade;

d) treinamento e aprendizagem profissional, com o objetivo de desenvolver a aquisição de habilidades específicas na execução de determinada tarefa ou ocupação nas áreas de comércio, indústria, serviços gerais, etc. . . ;

e) rodízio em situações diferentes de trabalho, visando a adaptação a equipamentos, ao ambiente, ao grupo, às normas de supervisão e orientação, já existentes no campo profissional;

f) passeios de instrução: visitas a indústrias, fábricas ou outras empresas de trabalho, onde o excepcional possa trabalhar no futuro.

5.1.2. Técnicas para o reconhecimento dos recursos que a comunidade pode oferecer, através de:

a) levantamentos de recursos de que a comunidade dispõe: meios de transporte, empresas, bancos, serviços de saúde, de educação, trabalho de segurança, etc;

b) visitas a agências com finalidades específicas de retirar atestados de saúde, carteiras de trabalho, etc.

5.1.3. Técnicas complementares, incluindo:

- a) programas para o enriquecimento de atitudes de relacionamento social: festas, passeios, discussões em grupo;
- b) dramatização: recurso muito usado quando o excepcional simula situações como entrevista numa empresa, pedido de informações em determinados momentos, segurança pessoal, etc;
- c) programas visando ao desenvolvimento de atitudes fora do trabalho: uso das horas de lazer, atividades recreativas, etc.

5.2. Atividades e tipos de treinamento

Na realidade brasileira, as experiências com a organização de oficinas pedagógicas, como recurso de treinamento profissional do excepcional para o trabalho, ajudam a apontar algumas especificações básicas quanto aos programas de atividades e técnicas de treinamento, assim analisados:

5.2.1. Programa de atividades

O programa de atividade da oficina pedagógica tem por objetivo a educação integral do jovem ou adulto excepcional, com a finalidade primordial de habilitá-lo profissionalmente e adaptá-lo à vida.

O programa deve dar importância à educação social do jovem, desenvolvendo-lhe hábitos e atitudes que o ajudem a integrar-se, de forma mais eficiente, à comunidade onde vive.

Para consecução de seus fins, o quadro de atividades da oficina pedagógica deve ser bastante variado, rico de recursos, oportunidades e experiências, através de numerosas ocupações ou atividades, tais como:

- 1 - atividades manuais de caráter artesanal (tecelagem, trabalhos de madeira, metal, cerâmica, encadernação, etc);
- 2 - atividades artísticas livres (atividades plástica, etc);
- 3 — atividades sociais (música, teatro, dança, festas, etc);
- 4 — atividades recreativas ou esportivas (educação física, jogos, etc);
- 5 — atividades de leitura, escrita, etc;
- 6 — atividades de campo (granja, horticultura, jardinagem, etc);
- 7 — atividades domésticas (cozinha, refeitório, etc);
- 8 — atividades complementares (clubes, bandeirantismo, escotismo de extensão - colônia de férias, acampamentos, excursões, etc).

O programa de atividades deve ser adaptado às condições locais, principalmente, verificando-se as possibilidades de exploração de matéria-prima, local para instalação de certos artesanatos (madeira, na região Sul; fibras em determinadas regiões; barros, folhas, plantas, frutos do mar, sementes, etc).

O desenvolvimento do programa de atividades abrange 3 fases fundamentais:

- 1ª - fase educativa;
- 2ª - fase de treinamento de habilidades ou aptidões;
- 3ª — fase da produção.

A primeira etapa visa preparar o aprendiz para o trabalho, desenvolvendo atitudes e hábitos para o ingresso nas oficinas de treinamento (desenvolvimen-

problemas. A oficina pedagógica, mais flexível e com mais capacidade de adaptação que a empresa comum, pode fazer concessões nos diferentes períodos de preparação. Ao orientador técnico da O.P., junto com os demais membros da equipe, cabe estudar e orientar a permanência ou transferência dos casos de uma fase para outra.

5.2.2. Tipos de Treinamento na oficina pedagógica

Não existe uma sistematização rígida para treinamento em oficinas pedagógicas, uma vez que as condições e possibilidades locais condicionarão os recursos para treinamento. Entretanto, é aconselhável estabelecer algumas normas já aprovadas, frutos de experiências realizadas em oficinas pedagógicas, assim discriminadas:

- a) demonstração objetiva na situação de ocupação ou tarefa, *aprender fazendo*;
- b) informação ocupacional - aprendizagem das diferentes fases da ocupação ou tarefa, uso técnico das ferramentas, material;
- c) provisão de local, equipamento e instrumental adequados às atividades;
- d) seleção das atividades, ocupação ou tarefa, de acordo com a capacidade dos aprendizes: verificação das condições físicas, emocionais, educacionais, vocacionais, etc. do aprendiz;
- e) uso de recursos audiovisuais e recursos tecnológicos atuais;
- f) visitas a locais de trabalho - centros artesanais, fábricas, empresas, exposições, etc;
- g) seleção de atividades e ofícios conforme os recursos locais (carpintarias, tecelagem, sapataria, etc);
- h) estudo dos requisitos para cada atividade ou ocupação - análise ocupacional das tarefas;
- i) provas periódicas com equipamentos, ferramentas etc

As formas de treinamento devem aproximar-se o mais possível das situações reais de trabalho que o aprendiz vai encontrar na comunidade (escritórios, fábricas, etc, qualquer tipo de empresa) ou mesmo em situação protegida, quando é necessário manter ritmo de produção, responsabilidade, etc.

Reuniões periódicas com a equipe multiprofissional devem ser previstas para estudo do treinamento e avaliação dos programas em desenvolvimento.

6. Avaliação^(*)

- PEREIRA, Olívia S., Reabilitação Vocacional do Deficiente Mental, Capítulo XX, in: *Deficiência Mental*, KRYNSKI, Stanislaw, Livraria Atheneu, Rio de Janeiro, 1969.

No processo de avaliação, dois conceitos são importantes: a) a elegibilidade; b) o grau de capacidade para a execução da tarefa ou desempenho de uma função ou emprego. Considera-se elegível para o programa de habilitação ou reabilitação vocacional toda pessoa em idade de trabalhar, portadora de real impedimento físico, mental ou social que dificulte sua adaptação a qualquer forma de trabalho ou emprego. Não importa que a deficiência seja decorrente de acidentes, doenças ou outra causa que interfira na capacidade de o indivíduo prover sua subsistência. É necessário aproveitar, na medida do possível, suas potencialidades residuais, apesar das limitações. Segundo Howard Rusk, "cada pessoa usa uma parte de sua potencialidade e, quando num processo de habilitação e/ou reabilitação, são dadas oportunidades para desenvolver ou completar aquelas capacidades, verifica-se que muitos deficientes têm habilidades potenciais que podem ser usadas como recursos excelentes no programa de reabilitação". A avaliação visa descobrir aquelas potencialidades e prover a equipe - que estuda e orienta o caso - dos meios de determinar a capacidade do indivíduo para o emprego protegido ou competitivo. Na preparação vocacional do excepcional, é imprescindível, também, realizar a avaliação com as seguintes finalidades: a) determinar a elegibilidade do excepcional para programas de habilitação vocacional; b) predizer as respostas ou reações, do caso, ao processo de tratamento e treinamento; c) estudar a capacidade para o emprego protegido ou competitivo e outros programas.

A avaliação é um processo contínuo e global, requer trabalho de equipe com caráter multi, inter e transdisciplinar, envolvendo todos os aspectos da conduta do cliente e do meio onde ele vive.

A estrutura geral da avaliação requer informações obtidas de várias fontes, e existem diferentes modelos para obtenção desses dados. Entretanto, seja qual for o roteiro adotado, há dados indispensáveis. Alguns roteiros são mais analíticos e outros mais condensados. Na publicação *Special Problems in Vocational Rehabilitation of the Mentally Retarded* (U.S. Department of Health Education and Welfare — Vocational Rehabilitation Administration - Proceedings of a Conference — University of Wisconsin — 1963), estão descritas as indicações essenciais para a avaliação vocacional do excepcional. Segundo o documento, a avaliação está dividida nos seguintes itens:

I - **História** - dados obtidos através da família e de pessoas em contato direto com o caso, incluem:

- a) Informação da situação de trabalho ou ocupação: experiências de trabalho recente, de empregos, de treinamento e atividades no lar, etc;
- b) história de trabalhos no passado: de estágios em alguma indústria ou qualquer empresa, de treinamento em centro de preparação vocacional, ajustamento às tarefas, etc;
- c) história pessoal: dados sobre o desenvolvimento em geral;
- d) história médica: dados sobre o desenvolvimento físico em geral;
- e) história da família: estrutura, nível cultural e econômico, nível de aspiração quanto ao caso.

II — **Observações diretas** do caso através do conselheiro vocacional. Essas observações são conseguidas através de entrevistas ou observações no lar, na es-

cola ou outra situação disponível. O conselheiro anotar, particularmente, os seguintes fatores:

- a) Aparência - características físicas;
- b) aspecto social - nível de comunicação (conversação espontânea, facilidade de contato, etc);
- c) afetividade - sintomas de agressividade, hostilidade, euforia, felicidade, calma, etc;
- d) qualidade de relacionamento — forma de contato; tipo de relacionamento com pais, companheiros, autoridades e pessoas estranhas; simpatia ou reação contrária para com os amigos, autoridades, etc.

III — Relatório de outros profissionais, baseado em exames e observações do caso e da família. Fontes de informações:

- a) Médicos: clínico, neurologista, psiquiatra, etc;
- b) psicólogos;
- c) assistentes sociais (do próprio centro, do serviço familiar ou outra agência social);
- d) educadores e pessoal especializado do centro ou de outra agência;
- e) elementos da comunidade.

IV — Formulação do diagnóstico para o trabalho, preparado pelo conselheiro vocacional, com dados fornecidos pela equipe de avaliação.

V — Validade da avaliação, através da observação do caso na oficina, na situação de treinamento de trabalho, no rodízio experimental de colocação, em atividades ou ocupações.

Alguns aspectos da avaliação devem ser bastante estudados, principalmente a parte médica, com requisição de exames para avaliar as condições gerais de sanidade do excepcional. A equipe médica atua no diagnóstico, no tratamento e na supervisão, orientando e indicando as atividades ou ocupações mais adequadas, a proteção que deve ser introduzida e as limitações de cada caso para determinadas tarefas.

O exame psicológico deve abranger, de forma global, os aspectos clínicos, as áreas de aptidões e habilidades do candidato à orientação vocacional, incluindo:

- 1 - função intelectual;
- 2 - características da conduta afetiva e social;
- 3 — autoconceito;
- 4 - nível de tolerância às frustrações;
- 5 — perturbações emocionais;
- 6 - motivação.

É necessária, periodicamente, a reavaliação do caso para posterior orientação.

Em relação ao exame psicológico, é tendência moderna valorizar o auto-conceito, isto é, oferecer aos aprendizes ou candidatos à preparação vocacional instrumentos através dos quais eles possam conhecer seu próprio potencial de trabalho, sua capacidade e habilidades. Especialistas no campo da habilitação vocacional de excepcionais enfatizam as características da conduta, para o sucesso do ajustamento vocacional.

Paterson e Jones (1964), Appel (1965), Lytle (1963), Kolstoe & Frey (1965) e Heber (1964) defendem a necessidade do autoconceito. Há poucas pesquisas quanto a esse aspecto e uma das mais interessantes foi elaborada e levada a efeito no Jewish Employment and Vocational Service (St. Louis, Missouri, USA), com o nome de "Desenvolvimento do Autoconceito em Retardados Mentais na Faixa da Adolescência". A finalidade do estudo foi investigar a habilidade do retardado em: a) compreender os padrões de execução das tarefas conforme são exigidas pelo conselheiro ou dirigente da oficina durante a habilitação; 2) comparar os padrões de trabalho dos companheiros em relação ao seu próprio.

Muitos centros de treinamento profissional vêm empregando as medidas de autoconceito através de vários meios: questionários orais e escritos; julgamentos individuais ou coletivos; identificação de padrões através de fotografias, entrevistas, depoimentos, etc.

No Brasil, a Sociedade Pestalozzi, sob a orientação de Helena Antipoff, realizou experiência quanto ao autoconceito do excepcional em relação ao treinamento e resultados de sua permanência dentro das oficinas pedagógicas, bem como a apreciação da família quanto à influência exercida dentro do lar. A pesquisa constou da aplicação de dois questionários, um realizado com os aprendizes e outro com a família.

No questionário com os aprendizes foram incluídas perguntas acerca de aspectos de seu treinamento e atuação dentro do centro de preparação, tais como:

- O que aprendeu você dentro das oficinas pedagógicas?
- Que tipo de trabalho você prefere?
- Já trabalha fora?

Esse tipo de avaliação vem-se repetindo como excelente recurso para melhor julgar o aprendiz (1974-1976).

6.1. Requisitos de Avaliação

A avaliação deve ser efetuada o mais cedo possível, de tal maneira que o deficiente não sofra os efeitos negativos da deficiência, ou falta de esperança, visando também:

- a) tratamento físico, quando necessário: muitos excepcionais apresentam problemas secundários e requerem recursos médicos e sociais associados; serviços cirúrgicos, odontológicos, fisioterápicos, etc.;
- b) orientação e aconselhamento: parte importante no apoio e na ajuda ao deficiente para compreender suas possibilidades e dificuldades e usar os recursos para corrigi-las ou educá-las;
- c) treinamento para o trabalho, ou ocupação, introduzindo-se todos os recursos especiais para o desenvolvimento da capacidade do excepcional para o trabalho protegido ou competitivo;
- d) colocação no emprego protegido ou competitivo;
- e) seguimento durante certo tempo, a fim de ajudar o excepcional no processo de ajustamento à situação nova de trabalho;
- f) participação de serviços auxiliares, para obtenção de transporte, equipamentos, licenças, etc.

As oficinas pedagógicas da Sociedade Pestalozzi do Brasil vêm sistematizando alguns modelos de avaliação, que poderão ser introduzidos em outras agências de treinamento.

Os resultados do desenvolvimento do programa de atividades dentro da O.P. devem ser cuidadosamente avaliados, através de avaliação *antes, durante e na fase final de treinamento*. (*)

Durante as diferentes fases do desenvolvimento do programa de preparação do aprendiz na oficina pedagógica da Sociedade Pestalozzi do Brasil, indicam-se como recursos que podem ser empregados:

- a) observações informais do aprendiz em várias situações de ocupação: relatórios descritivos das tarefas e reações do aprendiz (Anexos 4 e 5);
- b) fichas de observação em atividades específicas: música, teatro, educação física, atividades livres, etc. (Anexo 7);
- c) escala de trabalho — análise caracterológica do trabalho (Anexo 1);
- d) análise de amostras de trabalho ou tarefas (Anexos 4 e 6);
- e) caderneta de trabalho, registro das peças confeccionadas, impressões do aprendiz;
- f) prova de competência social: P.A.C., fórmulas I e II, ou outras (Anexo 8);
- g) autojulgamento e julgamento objetivo (Anexo 6);
- h) mapa de produção (Anexo 4a);
- i) entrevistas com a família, com responsáveis; j)
- provas práticas de trabalho e tarefas.

(*) Anexos 2, 3, 9 e 10.

7. Pesquisa

A pesquisa constitui a grande área de estudos da educação especial e da profissionalização. Uma das grandes prioridades do CENESP e de todo um programa de atendimento ao excepcional se concentra nesse campo. O Projeto Prioritário 35 destaca: "Merece destaque a promoção de levantamentos e diagnósticos." Devem ser empreendidos estudos, pesquisa e experimentação referentes a diversos aspectos da profissionalização como sistema e medidas de avaliação que visem o diagnóstico de situações, tais como:

- 1 - Modalidades de treinamento - análise dos resultados dos programas;
- 2 — experimentação de modelos adequados às condições brasileiras regionais;
- 3 — instalações, equipamentos e materiais de proteção e integração;
- 4 — oportunidades de trabalho, mercado de trabalho para excepcionais;
- 5 - levantamento da legislação;
- 6 — custos da profissionalização;
- 7 — levantamento de empregos adequados."

Os centros de experimentação poderão ser instalados junto a universidades ou serviços de pesquisas, públicos ou particulares. Como exemplos de centros existentes, citamos alguns: Centro de Pesquisa Helena Antipoff, da Sociedade Pestalozzi do Brasil; Centro de Estudos e Pesquisas Psicológicas Aplicadas à Educação, do Instituto de Seleção e Orientação Profissional, Fundação Getúlio Vargas; Centro Nacional de Pesquisas Educacionais, do INEP-MEC.

Temos várias iniciativas dentro dessa área, que poderão servir de motivação para continuidade de programas de estudos, pesquisas e experimentações. Citamos, entre outras, na área profissionalizante, os estudos realizados pela Sociedade Pestalozzi do Brasil, compreendendo:

a) levantamentos sobre a incorporação do excepcional egresso das oficinas pedagógicas e sua integração na força de trabalho competitivo; estudos sobre o nível de aspiração da família e treinamento vocacional;

b) pesquisa sobre a competência social do retardado mental: aplicação de provas especializadas — adaptação do P.A.C. I e II;

c) estudos sobre escalas de avaliação: adaptação da Escala de Avaliação da Capacidade Vocacional, usada no Mac-Donald Training Center - Florida Research and Education Division, publicação apresentada no I Seminário Internacional de Pesquisa no Campo da Reabilitação Vocacional do Retardado Mental, realizado sob os auspícios da Associação Americana de Deficiência Mental, 1972. USA;

d) nível de aspiração da família e treinamento vocacional, apresentado no III Congresso da Associação Brasileira de Deficiência Mental, 1971;

e) estudo sobre a comunidade rural e oportunidades de treinamento para excepcionais da zona rural, realizado pela equipe da Fazenda do Rosário, com a supervisão da Professora Helena Antipoff (A APAE do Rio de Janeiro vem realizando levantamentos e estudos da sua população egressa, além do estudo da comunidade);

f) levantamento realizado pela Seção de Pesquisas Sociais do Instituto Helena Antipoff, da Secretaria de Educação do Governo do Rio de Janeiro, publicado em 1974, estudando o desempenho de ex-alunos portadores de cer-

tificado de treinamento profissional na empresa. Os resultados estão publicados no documento *O Excepcional — um Estereótipo na Sociedade*;

g) estudos realizados pelo ISOP: *A Reabilitação Profissional como Processo Multidisciplinar* — pesquisa de campo e de laboratório, em convênio com o INPS e a Fundação Getúlio Vargas;

h) pesquisas realizadas pelo INPS: levantamentos de casos de treinamento profissional da comunidade, envolvendo casuísticas, formas de treinamento, colocação em empresas, desligamentos, motivos de desligamento, etc, condensadas na publicação *"INPS, Cinco Anos de Reabilitação Profissional"* - Secretaria de Bem-Estar Social, Dr. José Vital, 1974.

i) novos projetos de pesquisa: projeto de ergonomia — focaliza os períodos de adaptação e pré-profissionalizante como estágio essencial na preparação do aluno para o trabalho nas oficinas; torna-se crucial a otimização, em termos ergonômicos, dos processos de treinamento, do material instrumental utilizado, do ambiente. Em síntese, ergonômização do programa de treinamento e do posto de trabalho, a fim de alcançar uma melhor evolução intelectual e motora do aluno aprendiz excepcional. O modelo técnico do estudo baseia-se nos estudos de Piaget e de Maria Montessori, com a finalidade de auxiliar o desenvolvimento e a aprendizagem do excepcional nos aspectos mental e motor.

Além dos organismos nacionais públicos e particulares envolvidos em estudos na área de profissionalização, destacam-se as pesquisas de âmbito internacional, conduzidas e financiadas por grandes órgãos, como:

- 1) Rehabilitation International: mantém estudos através de projetos de pesquisas nos países da África, Ásia e América Latina;
- 2) The President's Committee on Employment of the Handicapped (USA), utiliza levantamentos em empresa, principalmente, estudos sobre arquitetura e barreiras físicas no campo da reabilitação em geral e na área da integração do excepcional;
- 3) A UNESCO, a ONU, a O.I.T., publicam e motivam estudos e pesquisas em vários países;
- 4) O International Research and Demonstration Grants: Special Foreign Currency of the Social and Rehabilitation Services, Dept. of H.E. & W(*). (USA), incentiva as principais pesquisas que vêm sendo realizadas na área da habilitação e da reabilitação com excepcionais, nos países em desenvolvimento.

(*) Department of Health, Education and Welfare.

8. Recursos Humanos para o Treinamento Profissional do Excepcional

- 1 — Como apoio técnico ao desenvolvimento de programa de educação especial de qualidade, é indispensável a capacitação de elementos devidamente preparados.

No que diz respeito aos recursos humanos, há carência de pessoal em quantidade e qualidade para atender à demanda de educação especial, de uma maneira geral, e principalmente na área de profissionalização do excepcional.

Conforme esclarece o Projeto Prioritário 35 — Diretrizes Básicas para Ação do Centro Nacional de Educação Especial — a formação, aperfeiçoamento e atualização, em número adequado, de pessoal técnico e docente se constitui numa das prioridades do plano de ação do CENESP.

A filosofia de formação de pessoal técnico e docente para a educação especial está basicamente regulamentada pela Lei nº 5.692/71, quando esclarece: "será feita progressivamente, ajustando-se às diferenças culturais de cada Região do País, e com orientação que atenda aos objetivos específicos de cada grau, às características das disciplinas, áreas de estudos ou atividades e às fases de desenvolvimento dos educandos" (art. 29).

Os vários níveis de formação de professores e especialistas e demais preceitos legais relativos ao magistério, inclusive os referentes às condições condignas de trabalho a que têm direito, constituem matéria tratada na Lei nº. 5.692/71: "Será prioritário o aperfeiçoamento, mediante o treinamento em serviço, por etapas progressivas, segundo critérios preestabelecidos dos professores de classe comum, para que tenham condições de atender, com apoio técnico, a excepcionais que possam freqüentá-las, uma vez que não se verifiquem condições para formar, mesmo a médio prazo, professores especializados em número suficiente para atenderem a todos os excepcionais em idade escolar; esse tipo de aperfeiçoamento irá sendo suprimido à medida em que os professores das classes comuns forem recebendo o preparo referido nos seus cursos de formação";

"serão feitos estudos visando a estabelecer as características do professor mais adequado para atender aos excepcionais, bem como os meios de selecioná-lo";

"como etapa anterior, e depois simultânea a esse aperfeiçoamento, serão formados e/ou aperfeiçoadas, e/ou atualizadas equipes de especialistas em educação especial e professores especializados, nas várias órbitas administrativas, para que liderem a programação de atendimento aos deficientes e se constituam agentes da mudança de mentalidade nela envolvida;"

"a formação dos demais recursos humanos exigidos para o atendimento multidisciplinar aos excepcionais será objeto da programação das interfaces."

Uma das prioridades é a promoção de levantamentos, estudos, pesquisas e experimentação de modelos de capacitação de recursos humanos adequados às condições brasileiras.

A formação de recursos humanos para a área de profissionalização do excepcional, isto é, pessoal que vai ser utilizado nas oficinas pedagógicas, cen-

tros ocupacionais, oficinas protegidas, centros de reabilitação profissional, equipes para o treinamento dos programas da escola-empresa e outras modalidades de atendimento que visem à profissionalização é uma das metas prioritárias do Centro Nacional de Educação Especial.

Para algumas categorias de excepcionalidade, os estabelecimentos de 1º e 2º graus que admitem deficientes de visão, audição e deficientes físicos, com condições compatíveis de seguir os currículos previstos, devem prover o auxílio de pessoal qualificado, que atuará nas salas de recursos como consultores, introduzindo técnicas de reforço ou de complementação, quando necessárias à integração do excepcional na rede comum e no treinamento profissionalizante.

As primeiras tentativas de preparo de pessoal especializado para a área de profissionalização foram realizadas pela Sociedade Pestalozzi do Brasil, introduzindo, em 1945, os cursos de psicopedagogia para a área de educação especial, preparando educadores para atuarem quer no campo das classes especiais, quer na organização de oficinas pedagógicas e centros ocupacionais. Numerosos outros cursos foram realizados, posteriormente, por outras entidades, como APAEs, Secretarias de Educação, etc. A partir de 1966, a Sociedade Pestalozzi do Brasil introduziu os cursos para educadores de oficinas com duração mais longa e organização de um currículo mais dirigido ao preparo de pessoal, especificamente para oficinas pedagógicas. Esses cursos, realizados com currículo multidisciplinar, tiveram a colaboração de técnicos nacionais e estrangeiros e interface com outros serviços da comunidade (SENAI, DASP, Escola Técnica Industrial), inaugurando-se a experiência do TWI com a equipe do SENAI. O psicólogo Walter Harker, do Serviço de Reabilitação da Flórida, teve a oportunidade de introduzir no currículo a necessidade da formação do conselheiro vocacional, mostrando a importância de preparo desse técnico indispensável na equipe multiprofissional de avaliação, treinamento e colocação em emprego na área da habilitação profissional. Sentindo-se a necessidade de regulamentar ou melhor oficializar o curso de preparo de pessoal para as oficinas, o mesmo foi encaminhado ao C.E.E. especificando fundamentação, resultados, objetivos, currículo, programas, corpo docente, sendo aprovado pelo egrégio Conselho (Parecer nº 1.374/73).

Paralelamente, a Universidade Metropolitana de São Paulo, em colaboração com a APAE paulista e outras entidades especializadas, introduziram, através da ajuda dos Amigos das Américas — Estado de Illinois - o curso para conselheiros em reabilitação. O curso foi pioneiro como experiência no campo e será seguido de outras iniciativas.

O Projeto Prioritário — Capacitação de Recursos Humanos para Educação Especial - representa o início de uma atuação sistemática do CENESP no campo de treinamento de pessoal docente e técnico, em diferentes níveis, para o atendimento às várias categorias de excepcionais. O quadro geral de metas, a seguir, discrimina os tipos de cursos a serem desenvolvidos.

(*) Conselho Estadual de Educação, do antigo Estado da Guanabara.

QUADRO GERAL DE METAS

Nº de ordem	METAS	UNID.	1975	1976	1977	1978	1979	TOTAL
1.	Especialização e atualização da equipetécnica do CENESP	Téc.	13	12	12	12	11	60
2.	Especialização e atualização das equipes técnicas das Secretarias de Educação	Téc.	123	72	55	38	18	306
3.	Especialização de pessoal docente para universidades	Prof.	4	5	5	5	5	24
4.	Criação de cursos de licenciatura na área de educação especial	Curso	8	8	8	8	8	40
5.	Especialização, aperfeiçoamento e atualização de pessoal docente que atua na área de educação especial	Prof.	2.300	2.300	2.300	2.300	2.300	11.500
6.	Especialização, aperfeiçoamento e atualização de pessoal técnico que atua na área de educação especial(*)	Téc.	750	750	750	750	750	3.750
7.	Atualização de professores de classe comum	Prof.	1.300	1.300	1.300	1.300	1.300	6.600

(*) A meta 6 do referido Projeto inclui preparo de pessoal para a área profissionalizante.

Segundo a referida meta, 3.750 técnicos deverão ser treinados no quinquênio 1974-1979, envolvendo pessoal que vai atuar em cargos de diretores, supervisores, coordenadores, instrutores, nas diferentes entidades que se dedicam ao atendimento profissionalizante do excepcional. É política do CENESP estimular os programas de capacitação de recursos humanos para centros profissionalizantes. Contamos com núcleos que vêm se dedicando a essa modalidade de treinamento, destacando-se as iniciativas do Instituto Nacional de Educação de Surdos, da Fundação para o Livro do Cego, da Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação (A.B.B.R.), da APAE de São Paulo, da APAE do Rio de Janeiro, da Sociedade Pestalozzi do Brasil e de algumas Secretarias Estaduais de Educação e Cultura.

SINTESE DE PROBLEMAS BÁSICOS QUE AINDA EXIGEM SOLUÇÕES ADEQUADAS

- 1 — O ajustamento social e profissional é um dos fatores mais importantes para a admissão e permanência do excepcional em empregos competitivos ou protegidos.
- 2 — A organização de centros de treinamento profissional para adolescentes, e adultos excepcionais deve ser uma das metas prioritárias dos programas de atendimento.
- 3 — A preparação de pessoal especializado para trabalhar com adolescentes e adultos excepcionais deve ser integrada em programas de cursos técnico-profissionais de nível médio e cursos universitários, organizados por instituições oficiais e/ou particulares.
- 4 — Incrementar ajuda técnica e financeira para implementação dos programas de profissionalização.
- 5 — Preparação da família para aceitar a situação dos filhos e dar-lhes oportunidade de viver condignamente.
- 6 — Preparação da comunidade em geral e das empresas em particular, para aceitação profissional dos excepcionais.
- 7 — Organização de oficinas protegidas para determinados grupos de excepcionais que não podem ingressar na força competitiva de trabalho.
- 8 — Atualização de dados relativos ao mercado de trabalho para os diferentes grupos de excepcionais e influência da tecnologia sobre os novos campos de profissionalização.
- 9 — Entrosagem com os recursos da comunidade que possam oferecer oportunidades de treinamento e preparação do excepcional para o trabalho: SENAI, SENAC, Escolas Técnicas Profissionais, etc, favorecendo a inter-complementaridade preconizada pela Lei nº 5.692/71.
- 10 — Estudo dos aspectos da legislação, face à integração do excepcional na força de trabalho.

9. Bibliografia

- Anais do 6º Congresso Internacional da Liga Internacional de Associações de Retardados Mentais*, Dublin, 1975.
- American Journal of Mental Deficiency*, Vol. 19, 1974.
- BITTER, James A. Using Employer Job-sites in Evaluation of the Mentally Retarded for Employability. *Mental Retardation* (in press), 1970.
- BITTER, James A. *Training Guide for Vocational Habilitation*. Work Experience Center, Jewish Employment and Vocational Service, St. Louis, 1966.
- BITTER, James A. The Training Counselor: An Emerging Professional. *Vocational Guidance Quarterly* (in press), 1970.
- BITTER, James A. Evaluation Approaches Utilizing Industrial Supervisors. Paper presented at the *United Cerebral Palsy Association Annual Convention* Held in New Orleans, March 1967 (mimeo).
- BITTER, James A. and BOLANOVICH, D.J., The Habilitation Workshop in a Comprehensive Philosophy for Vocational Adjustment Training. *Rehabilitation Literature*, 1966, 27(11), 330-332.
- BITTER, James A. and BOLANOVICH, D.J., Job Training of Retardates Using Sun Film Loops. *Audiovisual Instruction*, 1966, 7(9) 731-732.
- BITTER, James A. and BOLANOVICH, D.J. Vocational Training of Mentally Retarded. *Educational Technology*, 1966,5(13) 6-7.
- BITTER, James A. and BOLANOVICH, D.J. Development of Vocational Competence in the Moderately Retarded. *Mental Retardation*, 1966, 4(6), 9-12.
- GUNSBURG, H.C. *Social Competence and Mental Handicapped*. London, Bailerie, Tindal. Casseis, 1968.
- GUNSBURG, H.C. Progress Assessment Chart of Social Development *Manual S.E.F.A.*, Publications, 1969.
- GUNSBURG, H.C. *Social Training and Adult Centre*, 1963.
- International Research Seminar on Vocational Rehabilitation of the Mentally Retarded*.
- International Rehabilitation Review*, Vol. XXVI, nº 2, 1975.
- PEREIRA, Olívia. *Avaliação do Desenvolvimento da Competência Social de Pessoa Portadora de Retardo Mental*. Tese de livre-docente, UFRJ, 1975.
- PEREIRA, Olívia. Aspectos de Profissionalização - Casos de Disfunção Mínima. *Revista Brasileira de Deficiência Mental*, nº 1, janeiro - março, 1971.
- PEREIRA, Olívia. Deficiência Mental. *Reabilitação Vocacional de Deficientes Mentais*, Capítulo XX, págs. 421-465, Livraria Atheneu, RJ, janeiro, 1969.
- PEREIRA, Olívia. *P.A.C. Formas I e II*. Tradução e adaptação, Editora Pestalozzi. RJ, 1967.

- PHILLIPS, Norman. *Empleo Protegido*, I.I.V. O.E.A., 1973.
- Program for Mentally Retarded in Their Last Year of School. *Progress Report* (RD-1525-D), Jewish Employment and Vocational Service, St. Louis, 1965 (mimeo).
- Rehabilitation and Care of the Handicapped in Denmark*. Ministries of Labor and Social Affairs, Copenhagen, 1963.
- Relatórios das Oficinas Pedagógicas*. Sociedade Pestalozzi do Brasil, 1964/ **1975**.
- Report of the Task Force on Education and Rehabilitation. *Presidenta Panei on Mental Retardation*, U.S. Department of Health, Education and Welfare. **W. D. C., 1962**.
- Revista Internacional de Reabilitación*. Publicada trimestralmente em inglês, francês e espanhol pela Sociedad Internacional de Rehabilitación de los Incapacitados.
- Roteiro de Estudos*. Oficinas Pedagógicas da Sociedade Pestalozzi do Brasil, **1974**.
- Révue de Neuropsychiatrie Infantile et d'Hygiène Mentale de l'Enfance II Année*, Septembre - Octobre, 1963, Nº 9-10.
- Sheltered Workshops for the Mentally Retarded*. National Association for Retarded Citizen Children, 1970.
- Special Problems in Vocational Rehabilitation on the Mentally Retarded*. U.S. Department of Health, Education and Welfare, 1963.
- Vocational Rehabilitation of the Mentally Retarded*. Federal Agency, Office of Vocational Rehabilitation, Washington, D.C.
- Vocational Training and Rehabilitation of Exceptional Children. *Proceedings of the Woods Schools*, 1957.
- Vocational Training and Rehabilitation of Exceptional Children. *Proceedings of the 1957 Spring Conference of the Woods Schools, Pennsylvania*.

ANEXOS

Anexo 1

FICHA PARA ANÁLISE CARACTEROLÓGICA DO TRABALHO(*)

O método de experimentação natural introduzido pela professora Helena Antipoff na Sociedade Pestalozzi de Minas Gerais (Instituto Pestalozzi e Fazenda do Rosário) visa estudar os caracteres de personalidade dos aprendizes e suas reações de trabalho, enquanto realizam uma tarefa ou qualquer tipo de ocupação. Os aprendizes são observados em limpeza de pátio, no refeitório, na cozinha, em trabalho de campo, de ateliê, de oficina, etc. O método é um dos recursos satisfatórios para a avaliação da conduta, de traços de caráter, servindo ao mesmo tempo de método de treinamento e controle da aprendizagem dos jovens retardados e desajustados. Os resultados de sua aplicação, quando devidamente controlados, são indicativos de como se processa o ajustamento do aprendiz em qualquer situação de ocupação.

A ficha é constituída dos seguintes itens:

- Inicia logo o trabalho.
- Mantém atenção.
- Coloca os objetos em ordem.
- Usa o material com cuidado.
- Usa a ferramenta com habilidade.
- Colabora com os outros nos planos.
- É cortês e educado.
- Presta serviços.
- Obedece prontamente e com prazer.
- Fala em tom conveniente.
- Tem bons hábitos de higiene.
- É assíduo e pontual.

A ficha deve ser preenchida pelo educador e são atribuídos pontos que vão de 1 a 5, conforme a qualidade da reação do aprendiz. O julgamento é feito pelo educador ou dirigente do grupo e pode haver o julgamento com a participação do aprendiz. O item considerado mais fraco pode ser escolhido para ser objeto de um treinamento mais específico ou como índice para orientação da conduta do aprendiz na situação de trabalho.

(*) KRYNSKI, Stanislaw e colaboradores. *Deficiência Mental*. Apêndices, pág. 457, Atheneu, Rio de Janeiro, 1969.

Anexo 2

ANEXO 2

AValiação DO POTENCIAL VOCACIONAL* (Resumo para a Habilitação Profissional - SPB)

Data de início do resumo:.....
Nome: Data de nascimento:
Lugar de nascimento:..... Endereço:
Telefone: Nº do caso:

Componentes médicos

Identificação da(s) incapacidade(s).....

Clínica geral data

Psiquiatria data

Neurologista data

Cardiologista, ortopedista

Outros data

Otorrino, dentista

Prognóstico..... Limitações funcionais

Atividades a serem evitadas

Condições a serem evitadas

Recomendações.....

Componentes sociais

Constelação familiar:

Pai — Nome idade
profissão..... nível educacional.....

Mãe — Nome idade
profissão..... nível educacional.....

Irmãos Irmãs idade profissão

Nível educacional

Nível sócio-econômico Nível cultural

Meio ambiente (tipo de habitação, vizinhança)

Recursos disponíveis (monetários)

Recursos potenciais (monetários).....,

Amigos e vizinhos: tipos Relações

Observações de relatórios (agências sociais, vizinhos, parentes, amigos, outros)

Recomendações

(*) KRYNSKI, Stanislaw e colaboradores, *Deficiência Mental*, Apêndices, págs. 458/461, Atheneu, Rio de Janeiro, 1969.

Componentes Psicológicos

Testes (os mais recentes em 1º lugar)	QI	IM
Percentil.....		
WISC	data	
WAIS	data	
Terman Merrill	data	
Goodenough	data	
Raven	data	
Outros	data	
Aptidão (testes, se aplicados; observações, se não)		

Aptidões especiais

Interesse (testes, se aplicados; observações, se não)

Personalidade (testes, se aplicados; observações, se não)

Estabilidade emocional,
Tendências
Reação a tensões, conflitos
Nível de frustração
Hábitos
Atitude em relação aos companheiros
Atitudes em relação a si próprio (autoconceito)
Atitude em relação ao impedimento
Atitude em relação à família.....
Atitude em relação à vida em geral, à sociedade como um todo

Nível educacional

Relatórios das escolas testes, se aplicados..... Planos educacio
nais futuros fatores do P-A-C- Impressões (entrevista com o
psicólogo) Recomendações.....

Componentes Vocacionais

Higiene pessoal	Aparência pessoal.....
Motivação das habilidades	Dependência.....
perseverança	responsabilidade (ex.telefonar quando doente).....
Conhecimento dos requisitos de traba lho (observações).....	Conhecimento dos requisitos de traba lho (observações).....
Conhecimento das leis do trabalho	limitações de trabalho observa das
tolerância ao trabalho.....	iniciativa (ex.: que fazer quan do o trabalho estiver completo)
capacidade de conviver com os ou tros	capacidade de aceitar supervisão

Histórico do trabalho anterior, se aplicável:

1. Tipo de emprego salário duração nível de
responsabilidade grau de sucesso relatórios do empregador
relatórios de outros empregados.....
Observações:

2. Repetir (para outros empregos anteriores)

Nível ocupacional da família
Aspirações da família para o cliente
Objetivos vocacionais (do cliente depois do aconselhamento e entrevista com a
família)
1.....
2.....
3.....

Disponibilidade dos empregos acima

Imediata mediata

Requisitos

Sindicato ou organização de trabalho.....
Treinamento necessário
Outros (p. ex. trabalho repetitivo, deve ler, deve ter boa visão, deve ter bom
tempo de atenção, deve compreender e seguir direções).....
Recomendações

Avaliação do trabalho

1. Tarefa avaliada dificuldades encontradas facilidades
encontradas atitudes em relação ao trabalho velocidade de
produção (padrão de indústria) qualidade da amostra
de trabalho no padrão industrial: superior..... acima da média, média,
abaixo da média, inferior.

a) com conhecimento prévio
b) sem conhecimento prévio
c) segunda amostra (melhorada ou não)
Relatório do supervisor.....
Observações e recomendações
Avaliação do desempenho pelo próprio cliente

2. Repetir para outra tarefa

Observações durante a avaliação do trabalho (nervosismo, tolerância, economia de
tempo, motivação, relação social, aparência e expressão facial, aborrecimento, etc).

Conclusões:

Tipo de trabalho recomendado
Limitações que devem ser observadas quanto à função
Observação quanto à competição ou proteção
Grau de capacidade para executar o trabalho.....

Colocação ou estágio:

1. Local da colocação Data
Tarefa Duração (em meses)
Salário — caráter permanente? Precisa voltar à oficina? Relatório do empregador.

2. Repetir para outra colocação

Seguimento:

Descrição das observações e recomendações;

Disposição e resumo da presente avaliação de um emprego protegido:

- Na oficina protegida, em linha ativa, em emprego competitivo ou estágio em fábrica, descrito de forma minuciosa e requisitos dos empregadores.
- Relatórios de outras agências (agências sociais, escrito de forma resumida).
- Situação permanente, inativa.

Assinatura da pessoa responsável pelo resumo

Data do término do resumo

Anexo 3

ANEXO 3

Modelo de Formulário para Admissão do Excepcional para Treinamento na Área de Trabalho (MINIPLAN-APAE/73)

Nome:..... Sexo: . . . Data Aplic:....../.../
 Pai: Data Nasc: ____ / . . . /
 Profissão:.....
 Mãe: Idade: /..../
 Profissão:
 End. Resid.:
 Instituição:.....
 End. Inst.:

I — Instrução e treinamento

A. *Nível de instrução alcançado:*

1. Lê mal **regular** bem
2. Escreve mal regular bem
3. Sabe contar mal regular bem

B. *Treinamento vocacional* (completar a área solicitada e circundar a palavra "sim", se a resposta for positiva, ou a palavra "não", se for negativa — instrução indicada também para a unidade II):

1. Houve treinamento sim não
 Em caso afirmativo, informar:
2. Local
3. Área treinada
4. Duração.....
5. Aproveitamento satisfatório sim não
6. Trabalhou na área do treinamento recebido..... sim não
7. Caso contrário, poderá trabalhar usando o treinamento realizado sim não
8. Se não, necessita de treinamento adicional sim não
9. Este centro poderá oferecer-lhe treinamento adicional . sim não

C. *Estágio de treinamento no trabalho* (não-remunerado)

1. Realizou sim não
 Em caso afirmativo, informar:
2. Local
3. Área treinada
4. Duração.....
5. Aproveitamento satisfatório sim não
6. Foi empregado na área treinada sim não

7. Se não, poderia ser empregado nessa área sim não
8. Necessita de treinamento em.....
9. O centro pode oferecer-lhe treinamento em trabalho . . . sim não

D. *Treinamento em emprego provisório* (o cliente pago pelo empregador)

1. O cliente recebeu este tipo de treinamento sim não
Em caso afirmativo, perguntar:
2. Local.....
3. Duração
4. Tipo de trabalho
5. Aproveitamento satisfatório sim não
6. Foi empregado no treinamento recebido sim não
7. Em caso negativo, poderia ser empregado no treinamento recebido sim não
8. Se não, necessita de treinamento adicional sim não
9. Este centro poderá providenciar treinamento em emprego provisório sim não

E. *Treinamento pré-vocacional*

1. Recebeu este tipo de treinamento sim não
Em caso positivo, informar se:
2. Local
3. Área treinada.....
4. Duração
5. O cliente está preparado para o trabalho..... sim não
6. Que tipo (competitivo ou protegido)
7. Se não, que tipo de treinamento necessita
8. Conta com potencial pré-vocacional sim não
9. Se não, explicar o motivo.....
10. Critérios usados para avaliar sua falta de potencial . . .
11. O centro pode proporcionar-lhe treinamento pré-vocacional
sim.....não

II — Emprego

A. *Competitivo*

1. Teve experiência com emprego competitivo..... sim não
Em caso positivo informar:
2. Local.....
3. Tipo de trabalho
4. Duração
5. Motivo de desistência
6. O cliente está em condições de conseguir emprego . . . sim não

7. Que tipo de emprego?
8. Está recebendo assistência para obter emprego..... sim não
9. Em caso de não estar preparado, necessita de treinamento adicional em serviço
..... sim não
10. O cliente conta com potencial para este tipo de trabalho sim não
11. Caso contrário, indicar o motivo
12. Critérios utilizados para determinar a falta de habilidade do
cliente

B. *Protegido*

1. O cliente recebeu treinamento em trabalho protegido sim não
2. Local
3. Tipo de Trabalho
4. Duração
5. Motivo de desistência
6. O cliente conta com potencial para o tipo de trabalho , sim
..... não

Anexo 4

ANEXO 4

ESCALA DE TRABALHO

Pintura da Sala = 30 de março de

(Sociedade Pestalozzi do Brasil

Oficinas pedagógicas)

	Preparo da tinta	Usar pincel	Pintura da parte de baixo	Pintura com escada	Tempo 5 dias
M.	—	+	+	—	—
J.	—	+	+	+	-
A		+	+	—	—
C.	-	+	+	—	—
G.	-	+	+	—	+
AT.	-	+	+	+	—
P.	-	+	+	—	—
GR.	-	+	+	—	—
C.	—	+	+	+	—

OBSERVAÇÃO: Subir escada - Aníbal teve medo
 — César teve medo
 - Geraldo teve medo

ANEXO 4a FICHA DE CONTROLE DOS

TRABALHOS - OFICINAS PEDAGÓGICAS

(Sociedade Pestalozzi do Brasil)

MÊS..... DIA.....ANO.....

Nome do aluno	Espécie	Qualidade	Quantidade	Tempo	Observação

PROFESSOR;

ANEXO 4b ANÁLISE DE TRABALHO Prelo manual,

tipo Boston

Descrição do trabalho:

Impressora manual, folha única, distribuição de tinta a disco, com pressão de alavanca. As folhas são colocadas uma de cada vez, num plano de impressão direta, com esquadro móvel, para receber a impressão dos tipos movidos por uma alavanca de pressão manual, colocada à esquerda.

Fatores psicológicos:

- Percepção de detalhes, capacidade de composição (possível dificuldade para disléxicos e afásicos), de relações espaciais em pequena escala para seguir o modelo de composição;
- capacidade de composição; papel das experiências anteriores no desenvolvimento e formação da atual percepção. A pessoa percebe melhor quando está "sintonizada" para perceber;
- aceitação de supervisão; rejeição ao trabalho de má qualidade, trabalho sujo, etc;
- tolerância ao trabalho de movimentos repetitivos, fatores de sincronização no prelo;
- objetividade e preocupação com a produção útil (possibilidade de levar para casa uma amostra, para os companheiros, etc);
- nível mental adequado; fatores de personalidade.

Outros fatores de origem psicomotora:

- Destreza manual na composição dos tipos;
- controle dos músculos grandes, para pressão na alavanca;

Hábitos de trabalho:

- Propensão para o asseio, limpeza das mãos, cuidado com as tarefas;
- cuidado para evitar acidentes;
- cuidado com a postura no lugar de trabalho;
- produção em situação real de trabalho na oficina gráfica.

Aspectos médicos:

Visão, força no braço, possibilidade de fadiga muscular, fadiga fácil, etc.

Fatores que envolvem o autoconceito, quanto à:

- velocidade de produção;
- possibilidade de participação da equipe de trabalho (trabalham sozinhos);
- recompensa, efeito do produto bem acabado.

Trabalho como terapia:

Sentimento da própria importância; realização individual, etc

Anexo 5

ANEXO 5
 ESCALA DE TRABALHO - MADEIRA
 (Sociedade Pestalozzi do Brasil)

NOME DO ALUNO	ARMAR O ARCO	PEGAR O ARCO	COORDENAR OS MOVIMENTOS	SEGUIR O RISCO	SERRAR SEM DEFEITO	ARMAR	LIXAR	PINTAR	TEMPO

Professor:

MÊS DE

Anexo 6

ANEXO 6

FICHA SEMANAL DE HÁBITOS DE TRABALHO
(Sociedade Pestalozzi do Brasil)

Aprendiz - (Nome)

Oficina

Data de início do trabalho na oficina.....

Semana de de de de 197..... a de

ATITUDES	2ª-feira	3ª-feira	4ª-feira	5ª-feira	6ª-feira	sábado	2ª-feira	3ª-feira	4ª-feira	5ª-feira	6ª-feira	sábado
1. Hoje cheguei ao serviço na hora certa												
2. Vesti meu guarda-pó (arrumei-me para o trabalho)												
3. Cumprimentei todos os colegas												
4. Produzi hoje muito trabalho												
5. Produzi um trabalho de qualidade												
6. Limpei meu lugar de trabalho antes de sair, guardando as ferramentas												
7. Pratiquei hoje um pouco de esporte												
8. Fui educado e bem humorado com os outros, sem falar mentira												
9. Não tirei objetos de outros												
10. Não perdi tempo; fui obediente e disciplinado												
11. Não me demorei no caminho para casa												
12. Deitei-me cedo hoje												

OBSERVAÇÃO:

(Ficha apresentada pelo psicólogo Daniel Amipoff, no Seminário da S.P.B.)

Anexo 7

ANEXO 7

PROGRAMA DE PROFISSIONALIZAÇÃO Apoio de Psicologia aos Centros Ocupacionais (Instituto Helena Antipoff)

ROTEIRO PARA AVALIAÇÃO MENSAL DO ALUNO DE CENTRO OCUPACIONAL

Centro Ocupacional:

Nome do aluno:

Mês: Data de nascimento:

I — *Rendimento escolar*

1.1— Escolaridade mínima

a — Dados de identificação pessoal:

() endereço () nome dos pais () data de nascimento

b — Forma como escreve o nome:

() prenome () nome completo () garatuja

1.2 - Aprendizagem em leitura

- () visualiza os símbolos da comunidade
- () lê sílaba por sílaba
- () lê palavra por palavra
- () leitura mecânica
- () leitura interpretativa
- () leitura ausente

1.3 - Aprendizagem em escrita

- () garatuja sem sentido
- () escreve palavras
- () escreve frases
- () escreve texto
- () escrita ausente

1.4 — Aprendizagem em Matemática

- () conhecimento dos números (símbolos) ()
- noção de quantidade(conjunto) () realiza adições:
 - () sem reserva
 - () com reserva ()
-) realiza subtrações:
 - () sem recurso
 - () com recurso ()
- realiza multiplicações:
 - () multiplicador 1 alg.
 - () 2alg.

- () realiza divisões:
 - () divisor 1 alg.
 - () divisor 2 alg. (
-) noção de tempo
 - () manhã () tarde () noite ()
 - () semana () dia () mês
 - () ano () horas () utilização do
- dinheiro: conhece dinheiro
 - () sim () não
 - () faz troco () sim () não

1.5 - Mantém os conceitos adquiridos (memória)

- () sim () não

1.6 — Compreende e executa ordens dadas:

- () simples
- () complexas
- () não compreende

1.7 — Observações: (acrescente qualquer comentário que complemente os itens anteriores)

Desenvolvimento intelectual:

11.1 — Atenção e concentração:

112 - Raciocínio:.....

113 — Organização do pensamento: . . .

Observações:

III — *Desempenho Ocupacional:*

1111 - Assiduidade: () sim () não
Pontualidade: () sim () não

1112 - Disciplina:
aceita ordens: () sim () não respeita
autoridade: () sim () não

III.3 — Persistência: permanece em uma atividade e a conclui () sim () não

é capaz de corrigir seu próprio erro com ou sem a avaliação da professora:

III.4 - Realiza tarefas no prazo previsto: () sim
() não

III.5 — Desenvolvimento das etapas artesanais:

tarefas que consegue realizar:

tarefas que não consegue realizar:

III.6 — Normas de trabalho:

noção de perigo () sim () não

utilização correta e conservação do material () sim () não

III.7 - Independência no trabalho (trabalha independente ou necessita supervisão constante do professor):

III.8 - Preferências ocupacionais (qual ou quais?)

III.9 - Aversões demonstradas: a material(is):

a atividade(s):

III.10 — Observações:

IV — *Comportamento social:*

IV.1 - Adaptação ao grupo (comunicação eficaz; divisão de tarefas com os colegas; iniciativa diante de uma dificuldade ou espera que outros a tomem; trabalha em grupo ou isolado):

Comente:

IV.2 — Independência na comunidade: locomove-se independentemente?

IV.3 — Interesse pelas atividades desenvolvidas no centro ocupacional?

IV.4 - Higiene pessoal:

IV.5 - Observações:

V — *Comportamento emocional:*

O aluno apresenta ou não os seguintes aspectos? Em que situações?

- Medos:.....

— Agressividade:.....

— Instabilidade emocional (humor instável, mudanças repentinas de humor, agitação, inquietação, etc.)

— Mentira:

— Exibicionismo (procura chamar atenção sobre si, quer ser sempre o centro das atenções, gosta que lhe dêem importância, etc.)

— Oposicionismo (sempre "do contra", nega-se sistematicamente a colaborar, critica tudo, etc.):

— Furto:

— Preocupação sexual:

— Tiques (atos repetitivos):

— Reação à crítica (fica ansioso, chora, fica contrariado, silencioso, grita, fica violento, etc):

— Descreva comportamentos do aluno que, em sua opinião, denotem o seu desajustamento:

— Observações:

- VI — Problemas de saúde:
- Alergias:
 - Outras doenças:
 - Aspecto médico:
 - Aspecto sensorial:
 - Outros:

Anexo 8

ANEXO 8

MODELO PARA AVALIAR O TREINAMENTO DE "HABILIDADES SOCIAIS"

(MINIPLAN-APAE/73, São Paulo)

Áreas de Treinamento	Pessoal	Local	Situação
Aparência			
Atividades da vida diária			
Uso do próprio dinheiro			
Independência no transporte			
Autocontrole			
Relacionamento no trabalho			
Relacionamento no lazer			
Amizades			
Orientação sexual no casamento			

Anexo 9

ANEXO 9

MODELO DE DIRETRIZES BÁSICAS PARA O ENCAMINHAMENTO DO EXCEPCIONAL PARA O TRABALHO COMPETITIVO

(Projeto MINIPLAN-APAE/73)

Para garantia da integração do excepcional no emprego competitivo é necessário que ele possua um bom nível de desenvolvimento nas condutas apropriadas à adaptação ao tipo de trabalho, tais como:

Condutas:

1. Pontualidade:
2. Comparecimento
3. Cuidado com o material:
.....
4. Produtividade (em comparação com as normas da fábrica)
5. Uso de transporte:
6. Iniciativa:
7. Autocontrole:
8. Uso do dinheiro:

9. Autoconfiança:
10. Resistência ao trabalho (tempo máximo de rendimento por dia):
11. Qualidade do trabalho (em nº de erros):
12. Habilidade específica com o indicativo para colocação:
13. Habilidade para adaptação a novos ambientes:
14. Habilidade para lidar com superiores (demanda de produção):
15. Aceitação de crítica:
16. habilidades para leitura:
17. Habilidades para Matemática:

Anexo 10

ANEXO 10

SONDAGEM DE OPINIÕES A RESPEITO DAS FIRMAS QUE JÁ EMPREGARAM EXCEPCIONAIS

(Serviço de Educação Especial - Serviço Social)

I - Identificação:

1. Nome da firma:
2. Endereço:
3. Ramo de atividade: . . .
4. Número de empregados:
5. Pessoa entrevistada: . . .

II -- Informações Gerais:

1. Tem ou já teve no quadro de funcionários algum excepcional?
Sim ☐ Não ☐
2. Em caso positivo, qual o tipo de atividade que desenvolveu?
3. Como considera o relacionamento dos Excepcionais no trabalho?
Ótimo ☐ Regular ☐
Bom ☐ Péssimo ☐
4. Como classifica sua produtividade?
Ótima ☐ Regular ☐
Boa ☐ Péssima ☐
5. Dada sua experiência, recomenda o trabalho do Excepcional?
Sim ☐ Não ☐
5.1. Por que?

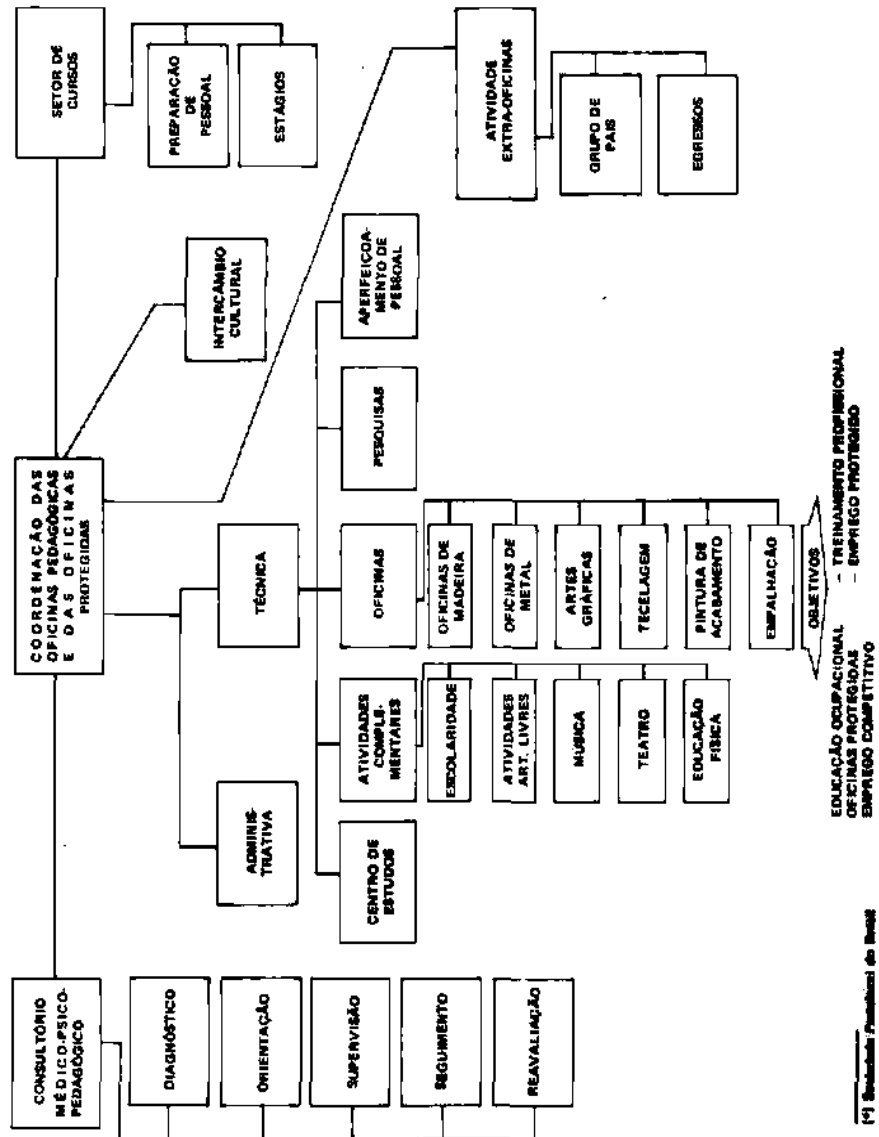
Local de. ... de

Entrevistadora:

Anexo 11

ANEXO 11

OFICINAS PEDAGÓGICAS!*) Educação Integral do Jovem Excepcional

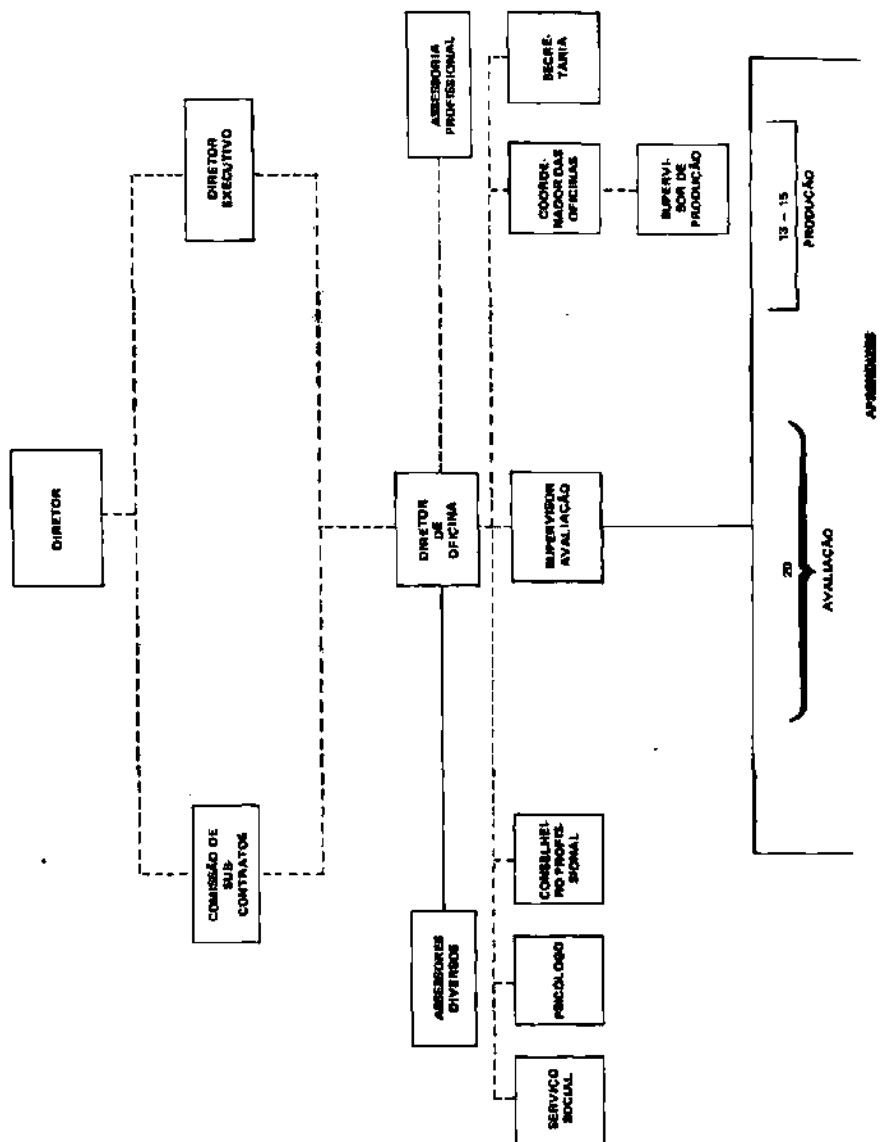


*) Substituir Práticas do Meio

Anexo 12

ANEXO 12

OFICINA PROTEGIDA



APÊNDICES

Apêndice I

Legislação

APÊNDICE I

1975 - RESOLUÇÃO ADOTADA PELA O.I.T. (Organização Internacional do Trabalho)

A Conferência Geral da O.I.T., reafirmando sua finalidade de atendimento à causa da justiça social e da dignidade humana;

Considerando que promover ajuda para a reabilitação vocacional e a integração social das pessoas deficientes é um dever de humanidade e de solidariedade imposto ao homem, e que o direito ao trabalho decorre do artigo 25 da Declaração Universal dos Direitos do Homem;

Relembrando que a Declaração das Nações Unidas sobre o Progresso e Desenvolvimento Social enfatiza a necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores incapacitados e assegurar-lhes o bem-estar e a reabilitação;

Relembrando o princípio estabelecido na Recomendação nº99, de 1955, que incluiu a reabilitação vocacional do deficiente e a organização de serviços para todas as pessoas incapacitadas, independente da natureza e origem da deficiência ou da faixa etária, a fim de que sejam treinadas com vistas à segurança e permanência em emprego adequado;

Referindo também o artigo 26 da Convenção sobre os Benefícios aos Acidentados de Trabalho (1964), e no artigo 121, relativo às medidas para a prevenção de acidentes na indústria e moléstias decorrentes de certas ocupações, e organização de serviços de reabilitação para pessoas deficientes, bem como sua colocação profissional;

Referindo às Resoluções da Conferência Internacional do Trabalho sobre reabilitação vocacional das pessoas deficientes (1965) e trabalhadores incapacitados (1968);

Enfatizando que é desejável reabilitar para o trabalho e reintegrar na comunidade o maior número possível de pessoas deficientes ou incapacitadas, a fim de se tornarem membros úteis do Estado, no campo econômico e social;

Deplorando o fato de que, para muitos deficientes, a maioria daqueles que vivem em países em desenvolvimento têm menores oportunidades de trabalho;

Enfatizando que as inovações tecnológicas têm influído muito na possibilidade de emprego para deficientes;

(1) Urge que, cada Estado-Membro reconheça:

- todas as pessoas deficientes deverão ter o direito à reabilitação e ao treinamento com o objetivo de adquirir trabalho adequado e útil;
- grande maioria de deficientes constitui um pesado ônus para a economia nacional e pode impedir o pleno desenvolvimento do país e o bem-estar da população se medidas mais efetivas não forem tomadas;
- é necessário desenvolver uma intensiva ação de divulgação e informação, em colaboração com agências nacionais e internacionais, visando:
- a integração da pessoa deficiente em esquema normal de treinamento e emprego e organização de serviços especiais e auxílio para as pessoas severamente prejudicadas;

- (2) Estimule as autoridades públicas, as organizações de empregadores e trabalhadores, para que ofereçam o máximo de oportunidades, facilitando as pessoas deficientes conseguirem trabalhar e ter segurança em empregos adequados;
- (3) Conclama o Diretor-Geral da O.I.T. a:
- divulgar experiência técnica, legislação e pesquisa no campo da integração social e reabilitação vocacional da pessoa deficiente;
 - assistir aos países em desenvolvimento no seu esforço para organizar serviços e oportunidades de emprego protegido ou competitivo para pessoas deficientes;
 - desenvolver intensa e total divulgação com a colaboração dos organismos nacionais e internacionais sobre a reabilitação vocacional e integração social do deficiente mental, com a ajuda ainda de agências não-governamentais, a fim de expandir os serviços de reabilitação;
 - dar a mais alta prioridade aos programas que visam à reabilitação vocacional e à integração de pessoas deficientes; informar o mais cedo possível à direção da O.I.T. sobre as medidas tomadas no campo da reabilitação.

Apêndice II

Divulgação

VOCÊ SABIA:

- QUE O EXCEPCIONAL TEM CONDIÇÕES PARA O TRABALHO?
- . QUE NOS PAÍSES MAIS DESENVOLVIDOS O EXCEPCIONAL TEM EMPREGO GARANTIDO?
- QUE ESTA SENDO REALIZADA UMA PESQUISA NO MERCADO DE TRABALHO EM NOSSA COMUNIDADE?
- QUE ATRAVÉS DESTA PESQUISA, VAMOS VERIFICAR A ACEITAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA DO EXCEPCIONAL?
- QUE SUA COLABORAÇÃO É INDISPENSÁVEL NESTA PESQUISA?

EMPREGUE UM EXCEPCIONAL. ELE TAMBÉM TEM DIREITO AO TRABALHO.

SERVIÇO DE EDUCAÇÃO ESPECIAL - Rua São João, 127 -Niterói

Colaboração:

GRAFICA VASCONCELOS - PAPELARIA
MAIS DE 40 ANOS CAUSANDO BOA IMPRESSÃO
RUA BARÃO DO AMAZONAS, 510 - TEL. 2-3023 -
NITERÓI

Apêndice

Dados Estatísticos

INPS - SECRETARIA DE BEM-ESTAR - COORDENAÇÃO DE PLANEJAMENTO
- ASSISTÊNCIA AO EXCEPCIONAL - BRASIL - Junho de 1976

MODALIDADES	QUANTIDADES	
	EXCEPCIONAIS EM PROGRAMA	CONVÊNIOS
Subvenção social ⁽¹⁾	27.878	247
"Per-capita"	428	19
Consultório especializado	283	12
Remanescente do ato normativo nº 34	2.405	61
TOTAL	30.994	339

Fonte: Coordenação de Planejamento da S.B.E.

Nota⁽¹⁾: Dados sobre a "Subvenção social", fornecidos pela Coordenação de Serviço Social da SBE, com situação em 31/07/76.

INPS - SECRETARIA DE BEM-ESTAR
COORDENAÇÃO DE PLANEJAMENTO
ASSISTÊNCIA AO EXCEPCIONAL
MODALIDADE: SUBVENÇÃO SOCIAL - 1976

GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO	ENTIDADES			EXCEPCIONAIS EM PROGRAMA		
	TOTAL	CAPITAL	INTERIOR	TOTAL	CAPITAL	INTERIOR
NORTE	2	2	-	360	360	
Amazonas	1	1		160	160	-
Pará	1	1		200	200	
NORDESTE	34	25	9	4.657	3.862	795
Maranhão	2	1	1	164	118	46
Piauí.....	4	4	-	390	390	
Ceará.....	9	5	4	1.100	630	470
R. G. do Norte.....	1	1	-	332	332	
Paraíba	3	2	1	150	125	25
Pernambuco.....	6	5	1	1.341	1.268	73
Alagoas	1	1	-	100	100	-
Sergipe.....	2	2	-	179	179	
Bahia.....	6	4	2	901	720	181
SUDESTE	125	30	95	15.261	4.264	10.997
Minas Gerais	38	5	33	3.995	765	3.230
Espírito Santo	5	2	3	521	234	287
Rio de Janeiro	17	9	8	2.613	1.984	629
São Paulo	65	14	51	8.132	1.281	6.851
SUL	79	21	58	6.602	2.256	4.346
Paraná	26	8	18	2.319	1.064	1.255
Sta. Catarina	14	2	12	1.133	161	972
R. G. do Sul	39	11	28	3.150	1.031	2.119
CENTRO-OESTE.....	7	5	2	998	728	270
Mato Grosso.....	2	1	1	100	50	50
Goiás.....	3	2	1	740	520	220
Distrito Federal.....	2	2	-	158	158	-
BRASIL	247	83	164	27.878	11.470	16.408

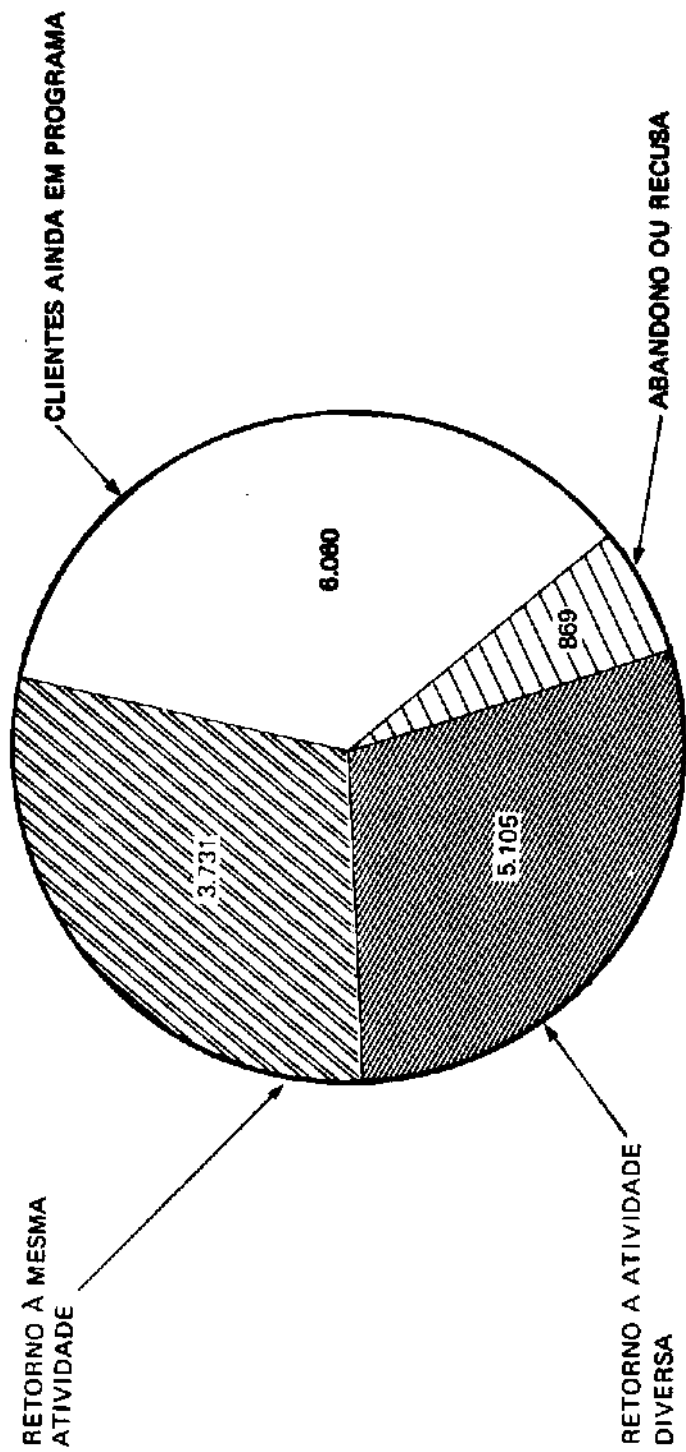
Fonte: Coordenação de Serviço Social da SBE.
Nota⁽¹⁾: Situação em 31/07/76

CLIENTES DESIGADOS

Por conclusão de programa	PE	MG	GB	SP	RS	BA	CE	DF	RJ	PR	PA	TOTAL
Retorno mesma atividade	744	350	468	860	478	349	148	91	142	99	4	3.731
Retorno atividade diversa	312	200		3.523	997	193	134	105	118	195	2	5.105
Por abandono	53	17	44	203	56	20	15	14	46	14	-	482
Por recusa	49	19	74	25	57	59	15	40	16	33	-	387
Por intercorrência ..	207	150	131	661	469	317	68	125	98	33	12	2.271
Por óbito	2	1	2	2	2	2	-	1	-	-	-	12
Por transferência ..	5	-	15	1	-	2	4	-	3	2	-	32
Sem possibilidade de retorno a atividade remunerada	48	153	78	244	4	25	19	58	54	81	-	764
Outros motivos	-	-	72	895	-	-	-	-	-	-	-	967
Brasil	1.420	890	1.070	5.554	2.061	967	403	434	477	457	18	13.751

Dado significativo é o número de clientes que concluíram o programa em condições de retorno ao trabalho na mesma atividade ou em atividade diversa, conforme se verifica no quadro acima.

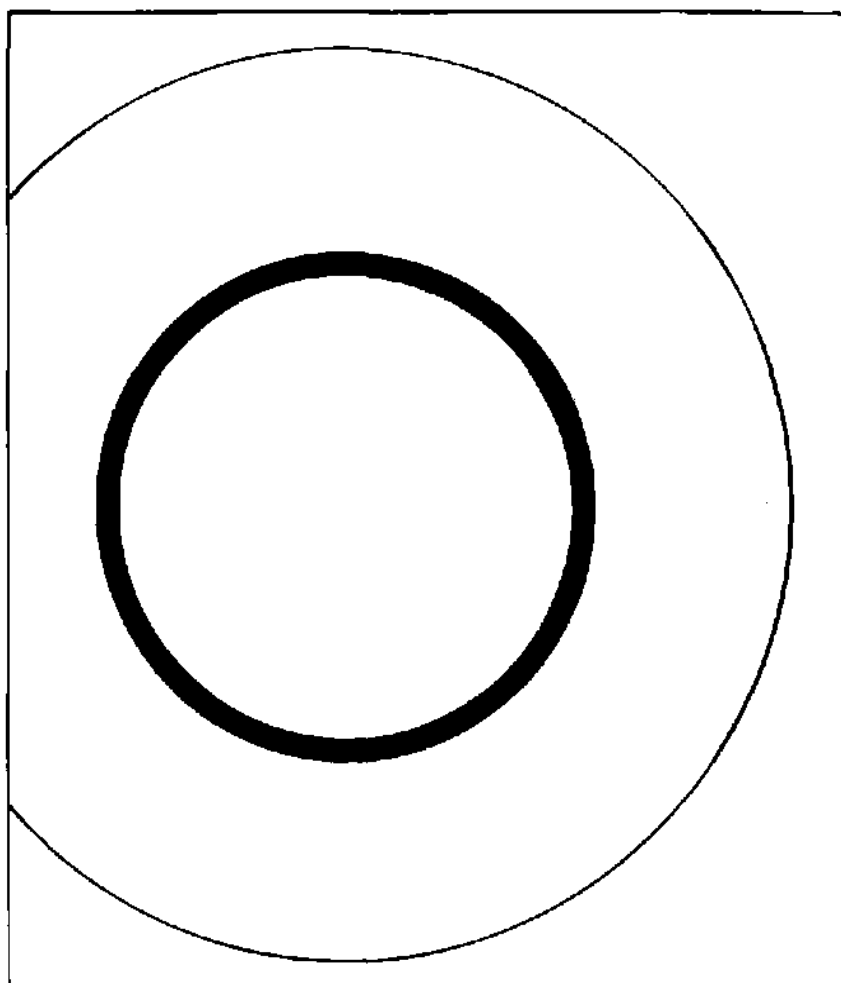
SINTESE DOS RESULTADOS DO PROGRAMA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL
(1975)



Apêndice IV

Trabalhadores Cegos

na Indústria Paulista



**TRABALHADORES
CEGOS NA INDÚSTRIA
PAULISTA**

RESULTADOS

Títulos de ocupações industriais

A presente relação compreende um grupo de ocupações industriais já experimentadas e classificadas pela equipe de analistas do SENAI, as quais estão sendo exercidas com êxito por trabalhadores deficientes visuais de ambos os sexos.

Embalagens

- 1 - Armar caixas vincadas
- 2 — Embalar balas
- 3 — Embalar bolachas
- 4 — Embalar chicle de bola
- 5 — Embalar chocolates
- 6 — Embalar cotonetes
- 7 — Embalar dobradiças
- 8 — Embalar doces
- 9 - Embalar escovas de dentes
- 10 — Embalar fermento
- 11 - Embalar formas de alumínio
- 12 — Embalar forminhas
- 13 — Embalar latas
- 14 — Embalar latas de sardinha
- 15 — Embalar macarrão
- 16 — Embalar medicamentos
- 17 - Embalar peças de automóveis
- 18 - Embalar peças diversas
- 19 — Embalar produtos de beleza
- 20 - Embalar rebolos
- 21 — Embalar sorvetes

Operações com máquinas

- 22 — Operar berbequim
- 23 - Operar cortadeira e dobradeira
- 24 - Operar cortadeira de fita
- 25 - Operar dobradeira de tubos
- 26 - Operar engomadeira
- 27 — Operar furadeira elétrica
- 28 - Operar máquina de imantar o núcleo da porta da geladeira
- 29 - Operar máquina de dobrar papelão
- 30 - Operar máquina de vácuo
- 31 - Operar prensa
- 32 — Operar prensa manual
- 33 — Operar rosqueadeira
- 34 - Operar torno revólver

Montagens

- 35 - Montar amassador de batatas
- 36 - Montar asa da forma de "pizza"
- 37 — Montar balancim
- 38 - Montar bielas
- 39 - Montar cablagem do motor de avião
- 40 - Montar cabos de painéis
- 41 — Montar castelos e registros
- 42 - Montar cintos
- 43 - Montar componentes elétricos
- 44 — Montar cursos do zíper
- 45 — Montar diafragma da bomba de gasolina 46- Montar lanterna de automóvel
- 47 — Montar pedais de bicicleta
- 48 — Montar pipetas
- 49 - Montar tampa de transmissão
- 50 - Montar tomadas externas
- 51 - Montar torneiras e registros
- 52 — Montar trincos
- 53 — Montar trinco da porta de automóvel
- 54 — Montar unidade selada
- 55 - Montar válvulas e torneiras

Pré-montagens

- 56 - Pré-montar base do liquidificador
- 57 — Pré-montar conjuntos da cadeira dentária
- 58 - Pré-montar peças de carburadores
- 59 - Pré-montar peças elétricas
- 60 - Pré-montar peças de máquinas de costura
- 61 - Pré-montar subconjuntos de rádios

Ocupações diversas	83 -	Escolher chapas
62 — Alinhar molas em calotas	84 -	Estampar caixas de madeira
63 — Auxiliar da linha de montagem	85 -	Furar arruela de borracha
64 - Carregar ganchos com conexões	86 -	Inspecionar peças (passa-não-passa)
65 - Colocar arruela no pino	87 -	Isolar ranhuras do rotor
66 — Colocar cera nos canais	88 -	Lavar ampolas
67 — Colocar contenedores nas formas	89 -	Ligar os terminais da bobina do dínamo
68 - Colocar curva na luva	90 -	Limpar boinas para polimento
69 - Colocar espiral no caderno	91 -	Limpar peças para embalagem
70 — Colocar ferramentas na bolsa	92 -	Lixar móveis
71 — Colocar ilhós em cintos	93 -	Lixar peças diversas
72 — Colocar palitos em doces	94 -	Passar cola em lixa
73 — Confeccionar caixas de papelão	95 -	Passar goma em bolachas
74 — Confeccionar escovas de polimento industrial	96 -	Preparar conjuntos móveis
75 - Cortar bastão de barro	97 -	Preparar parafusos para fixação da carcaça do motor
76 — Cortar doces	98 -	Preparar pinos para galvanização
77 — Curvar lâminas	99 -	Preparar pinos para fixação de regulador de voltagem
78 - Dobrar arame	100 -	Quebrar canais
79 - Dobrar bulas	101 -	Rebarbar peças
80 — Encapar tortas	102 -	Recortar as laterais do "jeep"
81 - Enfardar papel usado		
82 - Enrolar motores		

RELAÇÃO DAS FIRMAS EMPREGADORAS

Relação de firmas que estão empregando trabalhadores cegos, até a data desta publicação.

Indústria automobilística	8 — Arbame S.A. Indústria e Comércio
1 - Volkswagen do Brasil Indústria e Comércio de Automóveis S.A.	9 - Arno S.A. Indústria e Comércio
2 - Willys Overland do Brasil S.A. Indústria e Comércio	10 - Artefatos de Metais Deca S.A.
3 - Mercedes Benz do Brasil S.A.	11 - Arthur Eberhardt S.A. Indústrias Reunidas
4 — Scania Vabis do Brasil S.A. Veículos e Motores	12 - ASEA Elétrica S.A.
Indústrias mecânicas e de material elétrico	13 - Bendix do Brasil S.A. (Campinas)
5 - Alcan-Alumínio do Brasil S.A.	14 — Bianco & Savino S.A.
6 - Alumínio Fulgor S.A.	15 - Carborundum S.A. (Vinhedo)
7 - Alumínio Penedo S.A.	16 - Companhia Brasileira de Metais (REOR)
	17 - Conexões de Ferro Foz S.A.

18 - Dabi-Indústria Brasileira de Aparelhos Dentários (Ribeirão Preto)
 19 - D.F. Vasconcelos S.A.

20- Djalma de Oliveira & Filhos Ltda. 21 - Eletro Indústria Walita S.A.
 22- Elevadores Atlas - Indústrias Villares S.A. 23 — Fábrica Aliança de Metais
 24 — Fábrica de Latas Americana
 25 - General Electric CA.
 26— GKW — Correntes industriais Ltda.
 27— Indústrias Brasileiras Eletrometalúrgicas S.A. (Lorenzetti)
 28 - Indústria e Comércio de Bicicletas Calói S.A.
 29 - Indústria e Comércio Pako S.A. (Lambretta)
 30 - Mangels Kreutzberg Ltda.
 31 - Mecânica de Precisão Apis Ltda. 32- Metal Arte Indústrias Reunidas S.A.
 33 - Metalúrgica Brasileira Ultra S.A.
 34 — Metalúrgica Carto Ltda.
 35 — Metalúrgica Mercúrio S.A.
 36 - Metalúrgica Oriente S.A.
 37— Microlite S.A. Indústria e Comércio
 38 - Multibrás Indústria de Aparelhos Domésticos Ltda.
 39 - Panam S.A. Indústria de Material Elétrico
 40 - Panex S.A. Indústria e Comércio
 41 - Parque Aeronáutico de São Paulo
 42 - S.A. Philips do Brasil
 43 - Sociedade Paulista de Artefatos Metalúrgicos (SPAM)
 44 - Supertest S.A. Indústria e Comércio 45- União Mecânica Ltda. (UEME) 46 - Wapsa Auto Peças S.A.

Indústrias químicas e Farmacêuticas

47 — Chesebrough-Pond'S Produtos de Beleza Ltda.
 48 — Cia. Johnson & Johnson do Brasil
 49 — Cia. Nitro Química Brasileira
 50 - Dentária Brasileira S.A. Indústria e Comércio
 51 — Fontoura Wyeth Indústrias Farmacêuticas
 52 — Instituto Medicamento Fontoura S.A. 53— Instituto Pinheiros Produtos Terapêuticos S.A.
 54 - Labofarma S.A.
 55 — Laboratórios Lepetit S.A.
 56 — Laborerápica Bristol S.A. Indústria Química e Farmacêutica
 57 — Pfizer Química Ltda.
 58— Produtos Químicos Guarany S.A.

Indústrias da alimentação

59 - Alcyon S.A. Indústria de Pesca (Santos)
 60 — Cia. Industrial e Comercial Brasileira de Produtos Alimentícios **(NESTLÉ)**
 61 - Cinzano S.A. Indústria de Bebidas
 62 — Fábrica de Cigarros Sudan S.A.
 63— Indústrias de Chocolate Lacta S.A.
 64 — Indústria e Comércio Torquato Rizzi Ltda (Ribeirão Preto)
 65 — Indústrias de Produtos Alimentícios Confiança S.A. 66- Kibon S.A. Indústrias Alimentícias
 67 - Pastificio Anhanguera S.A. (Campinas)
 68 - Sipa-Sociedade de Produtos Alimentícios S.A. (Ribeirão Preto)
 69 - Swift do Brasil
 70 — Usina Itaiguara de Açúcar e Fermento S.A. (São José do Rio Preto)

Indústrias do vestuário

- 71 - Fábrica de Chapéus Vicente Curry S.A. (Campinas)
72 - Indústria de Chapéus Prada S.A. (Limeira)
73- Ramenzoni Indústrias S.A.
74- Staroup S.A. Indústria de Roupas

Indústrias de vidros, cristais, espelhos, cerâmica de louça e porcelana

- 75- Cerâmica São Luís S.A. (Ribeirão Preto)

- 76 - Laminação Brasileira de Plásticos S.A. (Hévea) Indústrias de papel e papelão

- 77 - Bates do Brasil S.A.

Indústrias da construção e do mobiliário

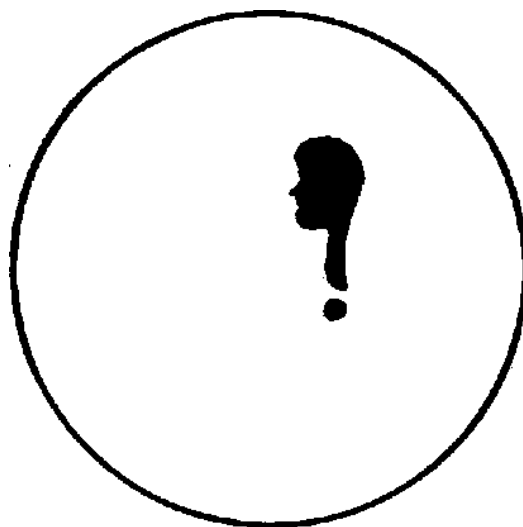
- 78— Indústria de Móveis Biancardi S.A.(Bauru)

Indústrias gráficas

- 79- Gráfica Vaiada S.A. (Ribeirão Preto)

Apêndice V
Programa de Integração
Empresa—Escola

INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DO EXCEPCIONAL



**PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO
EMPRESA-ESCOLA**

RESULTADOS

Títulos de Ocupações

A presente relação compreende um grupo de ocupações classificadas pela equipe de analistas do Setor de Pesquisas de Mercado de Trabalho do EEX, como compatíveis com a faixa de execução do excepcional.

01 - Abastecedor	41 - Auxiliar de lanterneiro
02- Acabadeira	42- Lavador de automóveis
03- Ajudante de cortadeira	43- Lavandeiro
04- Aparador de cortina japonesa	44- Limpador de cola
05- Armador	45- Limpador de acabador de móveis de fórmica
06- Armador de placas	46- Lixador
07- Arrematadeira	47- Lubrificador
08- Arrematador de cortina japonesa	48- Lustrador
09- Asfaltador	49- Lustrador a pistola
10- Auxiliar de colchoeiro	50- Auxiliar de marceneiro
11 - Auxiliar de maquinista	51 - Margeador
12- Auxiliar de mecânico de auto-móveis	52- Mecânico de câmbio
13- Auxiliar de viveirista	53- Moleiro
14- Balconista	54- Passadeira
15- Batedor de tear	55- Pautador
16- Boy	56- Servente de pedreiro
17- Borracheiro	57- Pintor de letras
18- Auxiliar de carpinteiro	58- Pintor de liso
19- Chuleadeira	59- Auxiliar de pintor industrial
20- Cintador	60- Polidor
21 - Auxiliar de correeiro	61 - Pregador de rodízio
22- Contador de espécies	62- Recuperador de livros
23- Copeiro	63- Trabalhador em pavimentação
24- Cortador	64- Rebarbador
25- Auxiliar de costureira	65- Restaurador de livros
26- Auxiliar de cozinheiro	66- Rodeiro
27- Despenseiro	67- Roupeiro
28- Auxiliar de eletricista	68- Serviço de loja
29- Embalador	69- Vassoureiro
30- Auxiliar de encadernador	70- Viveirista
31 - Encarregado da limpeza	71 - Zelador
32- Encerador	72- Auxiliar de tecelão
33- Enfestadeira	73- Auxiliar de selecionador de madeiras
34- Enquadrador	74- Serviços Gerais
35- Auxiliar de estofador	75- Catadeira de papel de cigarros desmanchados
36- Auxiliar de ferramenteiro	76- Embalador de cigarros de Promoção 4-S
37- Garção	77 - Fechador de caixas — 10000
38- Auxiliar de impressor	
39- Auxiliar de intercalador	
40- jardineiro	

impresso na MINAS GRAFICA
EDITORA LTDA Rua Timbiras. 2.062 -
PABX 226-4822 Belo Horizonte — MG

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)