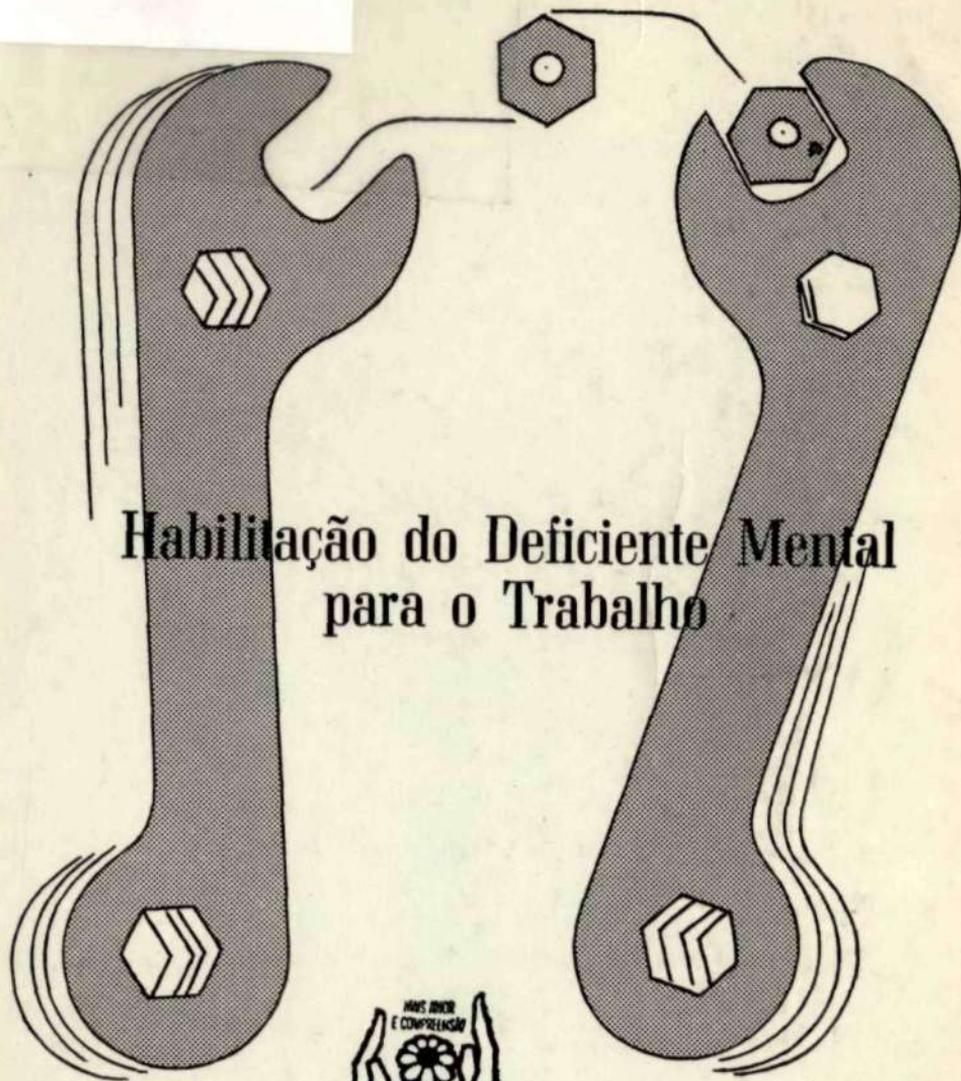




B0012381



# Habilitação do Deficiente Mental para o Trabalho



APAE de São Paulo

Ministério da Educação e Cultura  
CENESP

— 1979 —

# **Livros Grátis**

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

Milhares de livros grátis para download.

PROJETO MINIPLAN-APAE 1/73

Programa de Ação Integral no Campo da Deficiência Mental  
Despacho Presidencial de 22-12-72

PRESIDENTE DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Gal. Ernesto Geisel

MINISTRO DE PLANEJAMENTO E COORDENAÇÃO GERAL

Dr. João Paulo dos Reis Veloso

MINISTRO DA EDUCAÇÃO E CULTURA

Dr. Ney Aminthas de Barros Braga

PATROCÍNIO

— Projeto.

— Secretaria de Planejamento e Coordenação Geral  
Presidência da República

— AP AE de São Paulo

— Publicação:

CENESP — Ministério da Educação e Cultura

DIREÇÃO: até agosto/77

Aidyl M. de Queiroz — Coordenadora

Juan Pérez Ramos — Planejador

DIREÇÃO: a partir de agosto/77

— Dr. Stanislaw Krynski — Coordenador

Autor da Capa: ROBERTO FRANCISCO VERONEZI

CENESP — MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA  
APAE DE SÃO PAULO  
Projeto MINIPLAN-APAE 1/73:

# Habilitação do Deficiente Mental para o Trabalho

Autor:

**Roberto Francisco Veronezi**

— Assistente Social; Conselheiro de Reabilitação; Coordenador do Setor Oficina do Centro de Habilitação da APAE de São Paulo.

Este trabalho foi realizado com a cooperação dos profissionais abaixo relacionados, nossos colaboradores do Setor Oficina do Centro de Habilitação da APAE de São Paulo, aos quais agradecemos e rendemos as nossas homenagens, pela correção profissional e pela dedicação à causa do Deficiente Mental.

**Colaboradores:**

**Nilza Maria Nicolino Maciel**

— Terapeuta Ocupacional

**Ofélia Telles Marcondes Machado**

— Orientadora Profissional

**Durval Gonçalves Monteiro Filho**

— Professor de Educação Física

São Paulo, 1979

# ÍNDICE

JUSTIFICATIVA DO AUTOR .....	7
APRESENTAÇÃO.....	8
I. — FILOSOFIA DA REABILITAÇÃO.....	11
II. — A HABILITAÇÃO DO DEFICIENTE MENTAL P/O TRABALHO	15
1. — Considerações Gerais.....	15
2. — Pré-Profissionalização.....	19
2.1. — Levantamento de amostras de trabalho .....	20
2.2. — Avaliação.....	23
2.3. — <b>Pessoal</b> .....	30
2.4. — Instalações .....	30
3. — Profissionalização .....	31
3.1. — Oficina .....	31
3.1-1. — Estrutura.....	<b>32</b>
<b>3.1.1.1.</b> — Organograma .....	32
3.1.1.2. — Instalações e Equipamentos. . . .	<b>33</b>
<b>3.1.1.3.</b> — Pessoal.....	<b>36</b>
<b>3.1.1.3.1.</b> — Cargos e funções. . . .	37
3.1.2. — Avaliação.....	38
3.1.3. — Treinamento .....	42
<b>3.1.4.</b> — Ajustamento.....	<b>44</b>
3-1.4.1. — Procedimentos Pedagógicos. . . .	46
3.1.4.2. — Desvios normais de ajustamento .	48
3.1.5. — Programa de Educação Complementar. . . .	49
3.1.5.1. — Prontidão p/o trabalho .....	60
3.1.5.2. — Educação Física .....	51
3.1.6. — Colocação e Seguimento.....	52
CONSIDERAÇÕES FINAIS — RECOMENDAÇÕES.....	55
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
ALGUMAS FUNÇÕES JA EXERCIDAS POR DEFICIENTE MEN- TAIS EM EMPRESAS.....	> 59

## JUSTIFICATIVA DO AUTOR

Ao mesmo tempo que envaidecidos, por causa da indicação do nosso nome, pela Presidência da APAE de São Paulo, para integrarmos o Projeto Miniplan e realizarmos um trabalho sobre aspectos da habilitação profissional do Deficiente Mental, preocupava-nos o fato do assunto ser extremamente complexo, pouco explorado, e o tempo que nos fora reservado para a sua realização ser acentuadamente exíguo. Assim mesmo, aceitamos o desafio, na certeza de que, com base em nossa modesta experiência e com a utilização do material já divulgado sobre o assunto, chegaríamos a bom termo. Evidentemente, o trabalho não esgota integralmente o tema e, sob determinados aspectos, a abordagem chega a ser superficial e muito ligeira. Em alguns instantes, a visão apresentada do problema chega a dar a impressão de tímida e até mesmo parcial. Contudo, prevaleceu sempre a ideia de mostrarmos um conjunto de medidas e procedimentos considerados relevantes, diante do problema da preparação do Deficiente Mental para o trabalho e seu consequente ajustamento sócio-profissional no meio em que necessita viver.

Trata-se, por outro lado, de trabalho sem preocupação especulativa. Mais de cunho pragmático, está apoiado em experiências profissionais intensas e honestamente vividas.

Por isso, muito desejaríamos que este pequeno trabalho pudesse ensinar ao leitor, ao menos, algumas reflexões sobre a importância da integração do Deficiente Mental no mundo do trabalho. E, na melhor das hipóteses, que oferecesse alguma contribuição de ordem prática, àqueles interessados em assistir ao Deficiente Mental em suas dificuldades e necessidades, especificamente em termos de trabalho.

Por fim, queremos apresentar os nossos agradecimentos a todos aqueles que, direta ou indiretamente, nos auxiliaram na realização desta presente tarefa.

## APRESENTAÇÃO

A integração do deficiente mental em um mundo que se torna cada vez mais competitivo, dentro dos atuais princípios de "normalização" é o escopo final de toda uma filosofia da atuação e "assistência continuada".

Toda vez que diagnosticamos uma deficiência mental — seja qual for sua etiologia — nossas preocupações (terapêuticas e diagnósticas) se voltam ao futuro, ao deficiente mental como participante de uma sociedade, tão integrado quanto possível, tão atuante como conseguir ser, tão hábil quanto tenha sido habilitado.

A realidade é que o nosso mundo caminha cada vez mais para um esquema dos "habilitados", nos vários níveis. Num mundo competitivo e emulador, só há lugar para aqueles devidamente treinados, preparados, habilitados uns, reabilitados outros, capazes todos de executarem tarefas a eles exigidas num conceito realista de "normalização" — não iguais todos, porém todos capazes de executar um trabalho que os situa não apenas na categoria do "homo faber" mas, especialmente, que lhes abre as largas portas do "viver como os demais", de compartilhar, de participar, de fazer jus a um tipo de satisfação pessoal e coletiva.

A habilitação da grande maioria dos deficientes mentais, e a reabilitação dos demais, permitiu aos estudiosos de todas as ciências envolvidas em seus problemas, traçarem as linhas básicas dessa cooperação, nas quais se visualizam não apenas os aspectos intelectuais da criatura humana, mas também seus aspectos afetivos, seus anseios e desejos, seus direitos e suas limitações, suas "vivências", num contexto familiar e social.

Qualquer que seja a tônica do planejamento da habilitação para o trabalho do deficiente mental no Brasil, o certo é que já é possível falar em experiência pessoal. Trabalhos como o presente (Roberto Veronezi) e o de Olívia da Silva Pereira (\*) servirão certamente, para nortear o planejamento de uma política de motivação do pessoal técnico e melhoria das condições de preparação de nossos deficientes mentais. olhados ainda muitas vezes como "criança deficiente" e não como um adulto suficientemente treinado para executar sua tarefa social e de cidadão consciente de suas limitações, porém orgulhoso de seu esforço de "aproximação..."

Infelizmente, ainda há países que vivem a idade média em termos de deficiência mental. Apesar de tantos esforços, ainda se isolam deficientes, ainda se os mantém em regimes escravagistas — muitas vezes salpicados de "pseudo-superproteccionismo", ainda se pensa nos deficientes mentais em termos de criança, de escola, de lazer, de tutela, como que desconhecendo os anseios do homem que cresce e sonha, que deseja trabalhar, ganhar dinheiro, ter direito a sua casa, seu lar, sua esposa, seus filhos, gozar do respeito e da amizade dos vizinhos e semelhantes, ser "igual", embora menos inteligente, ou menos capaz de executar determinadas tarefas, mas na sua grande maioria, dotado de características de colaboração, de desejos de amizade e cooperação, capaz de rir e de chorar como todos os demais, avesso à violência, ao ódio, à criminalidade tão ao sabor do "homem inteligente" do século que termina...

Temos que prepará-lo para isso, sim. Fazem parte da nossa sociedade — filhos, irmãos, primos, amigos. Temos condições de fazê-lo. Variam os métodos. O princípio — o aprendizado — é o mesmo. Habilitar. Sabemos também que o êxito de tal programa se fundamenta no conhecimento dos potenciais e capacidades positivas dos nossos orientados. Isso não pode ser improvisado. É necessário orientar segundo padrões definidos, ao mesmo tempo que preparar pessoal competente e suficientemente treinado para levar o bom fim tais programas.

(\*) "integração do excepcional na força do trabalho - 1977  
Publ. CENESP-MEC.

As páginas que se vão ler — "habilitação do deficiente mental para o trabalho" — da autoria de Veronezi, um homem que acredita na força do trabalho e que o tem demonstrado nestes últimos anos na Coordenadoria da Oficina do Centro de Habilitação da AP AE de São Paulo — são exemplos disso.

Como Diretor Técnico do Centro de Habilitação, tenho acompanhado dia a dia seu trabalho, sua dedicação, seu quase "fanatismo" àquilo que faz e para o que dá o melhor de seu esforço.

Fui convidado a relatar essa experiência. Ela aí está.

Como coordenador do grupo, li e reli, várias vezes, seu "escrito". Discutimos, também, várias vezes. Sua visão firme, sua dedicação, a precisão no que expõe, me permitiram aquilatar o valor dessa experiência. Deve ser aprendida e multiplicada.

O que vai ler não é um "tratado". Escrito de maneira prática e condensada, é quase "um modelo". Quem desejar habilitar deficientes mentais para o trabalho, pode, tranquilamente, seguir os passos apontados por Veronezi, ajustando-os à sua própria realidade e necessidade.

É claro que se deixa algumas coisas à fértil imaginação do leitor. O trabalho faz parte da vida do homem social deficiente ou não. Não é ainda "toda" sua vida. Essa — é muito mais. Mas, para viver melhor em uma sociedade que solicita, é necessário estar preparado. Quanto mais preparado, mais capaz de aproveitar o que a vida tem de bom e útil.

Este é um manual seguro para seguir esse caminho.

Tenho certeza de que sua publicação, aliada a outros documentos da mesma ordem e qualidade, poderá servir para informar e orientar os interessados na habilitação do deficiente mental em uma sociedade toda ela ainda tão deficiente — ou carente, se quiserem. Oxalá os esforços isolados possam um dia encontrar um catalizador a nível nacional, que trace o denominador comum de nossa ordem e progresso em termos do trabalho do deficiente mental.

Stanislaw Krynski

## I. — FILOSOFIA DA REABILITAÇÃO

Basicamente, a Filosofia da Reabilitação tem como fundamento a integração social de incapacitados e deficientes de qualquer natureza e por norma, o respeito à pessoa humana deles e à prestação de serviços, sem distinção de raça, credo e independente das características etiológicas do quadro clínico de que são portadores.

Fundamentalmente, a reabilitação deve reunir um grupo de disciplinas e, através de serviços especializados, desenvolvidos em centros de reabilitação, unidades de habilitação, com equipamentos adequados, instalações suficientes e equipes multidisciplinares, oferecer possibilidades para os incapacitados e deficientes desenvolverem suas potencialidades e com isso participarem mais ativamente da vida comunitária.

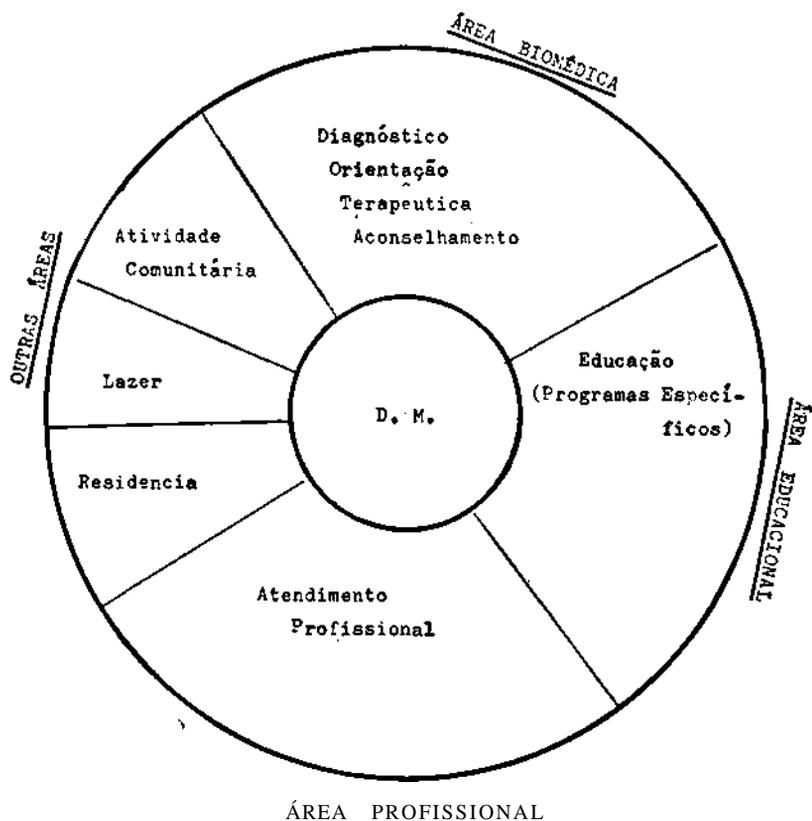
For outro lado, a filosofia da reabilitação sugere que o problema social dos deficientes e incapazes seja da responsabilidade também da comunidade e não só da inteira responsabilidade da família, de uma instituição de assistência social, ou tão somente obrigação do governo arcar com todo o ônus que dele decorre. O atendimento em termos comunitários pode implicar na participação simultânea da iniciativa particular e do governo das mais variadas maneiras. Esta simbiose corresponde ao esquema ideal de uma política de bem-estar social que visa amparar e assistir aos deficientes e incapazes de qualquer natureza.

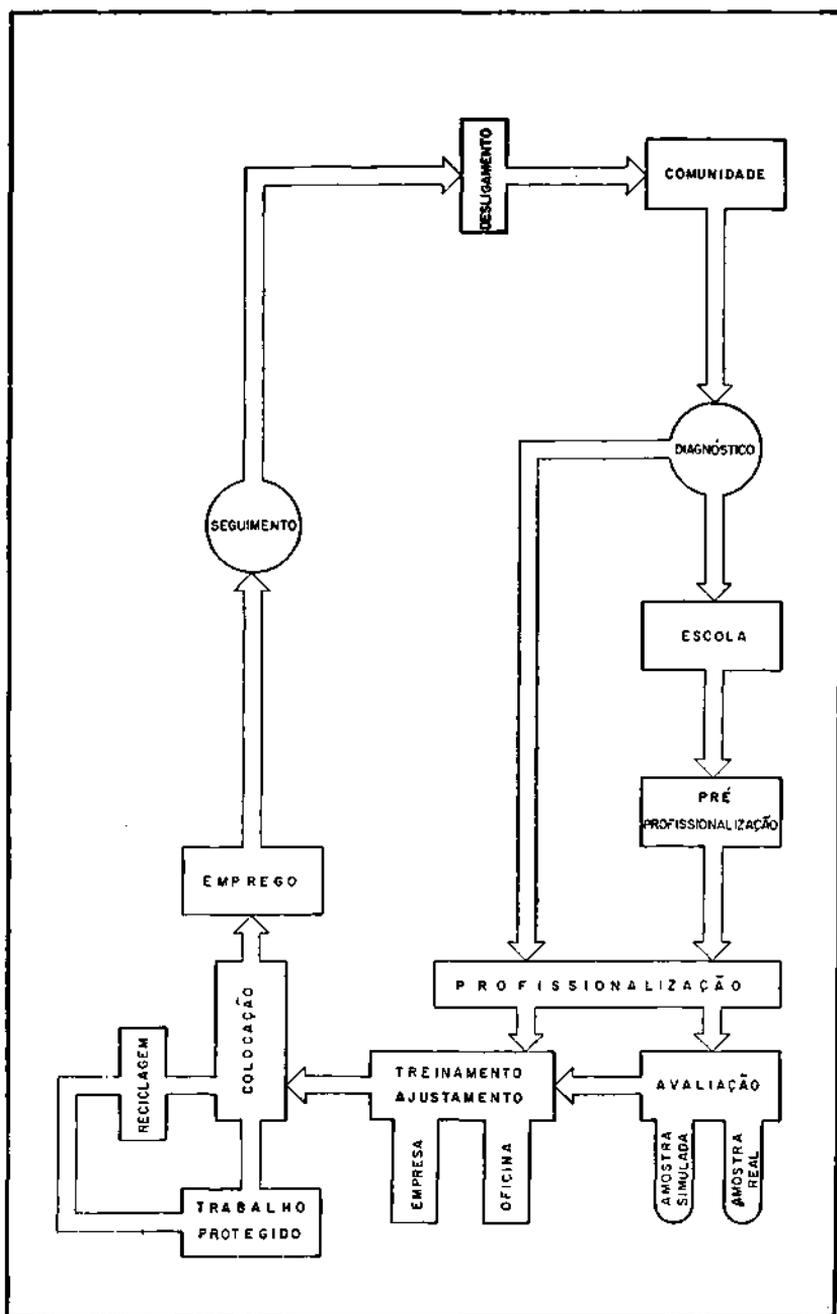
Aliás, essa forma de seguro-social é garantida aos deficientes na própria Declaração dos Direitos Humanos e confirmada na Declaração dos Direitos da Pessoa do Retardado Mental:

"A dignidade e o direito à segurança do Deficiente não é menor que aquela do ser normal e que se deve fazer todo o possível para reabilitar aos deficientes e habilitá-los a uma vida útil, tão normal quanto seja possível na sociedade em que vive".

O termo reabilitação assume, na literatura especializada, características amplas, englobando deficientes e incapacitados. Desta maneira, podemos considerar o termo habilitação, mas tendo como enfoque específico o grupo dos deficientes, de classificação diversa, como o deficiente mental, o visual, o da audio-comunicação, o deficiente físico.

Neste caso, a habilitação caracteriza-se como um processo dinâmico que, em fases distintas, compreensivas e sequenciais, leva o deficiente, através de programas específicos e especializados, a partir da configuração diagnóstica do quadro da deficiência, até a sua integração na comunidade.





Em virtude do que foi analisado, a habilitação do deficiente mental para o trabalho, aparece como uma das fases do processo global de habilitação.

O esquema ideal de atendimento em termos profissionalizantes, corresponde ao oferecimento de serviços e diagnóstico das potencialidades do deficiente mental, diz respeito à determinação de empregos objetivos; corresponde ao oferecimento de condições para que ele adquira um bom ajustamento ao trabalho e por fim significa a sua colocação em emprego ou a sua manutenção em trabalho protegido.

Aliás, esse programa encontra apoio na recomendação 99 do artigo 3.º da OIT (Organização Internacional de Trabalho):

"Visto que, para preencher os requisitos de colocação do deficiente mental é necessário desenvolver habilitação profissional, mediante um processo contínuo e coordenado, serviços médicos, psicológicos, assessoramento profissional, treino profissional e serviços de colocação em emprego, incluindo seguimento após a colocação".

## II. — A HABILITAÇÃO DO DEFICIENTE MENTAL PARA O TRABALHO

### 1. — Considerações Gerais

O aproveitamento do potencial residual do deficiente mental como força de trabalho, sem se constituir em uma surpresa, deve merecer destaque no campo da Reabilitação. Substimar essa mão-de-obra, mantendo-a à margem do processo produtivo e desenvolvimento econômico da nação, significa submetê-la, sob pretextos irreverentes, a uma condição de dependência que contraria todos os princípios éticos, religiosos e mesmo sócio-econômicos.

Deste modo, se o deficiente mental apresentar condições para desenvolver uma atividade produtiva, deve fazê-lo, assim como seria justo esperar que todo aquele que dispõe de trabalho, lhe oferecesse uma oportunidade para trabalhar. E, em última instância, o trabalho seria o meio ideal, através do qual, o deficiente mental pudesse obter os meios indispensáveis à sua manutenção.

Por isso, a sua desocupação se constitui em um mal social e sua marginalização é algo degradante para a própria sociedade, quando o mantém em condições de dependência, através de formas institucionalizadas de assistência e bem-estar social.

O abandono de adolescentes e adultos deficientes mentais diante da inexistência de programas que os preparem para o trabalho e de formas de absorção dessa força de trabalho disponível, pode, por outro lado, multiplicar os já graves problemas sociais e canalizar somas consideráveis de recursos, em detrimento de outros programas de natureza produtiva. Por isso, convém uma política econômico-social

que crie e promova condições de preparação e aproveitamento do deficiente mental para o mundo do trabalho, com a finalidade de diminuir o grupo dos marginalizados e desocupados.

A orientação do deficiente mental para o trabalho, deve seguir objetivos gerais, a fim de que ele venha a assimilar e aceitar profissões compatíveis e empregos disponíveis. Desta forma, sua integração será favorecida, com uma distribuição mais equânine dessa força de trabalho disponível, atendendo às necessidades do mercado de trabalho e mesmo o contexto econômico. Assim, devemos considerar a nossa realidade social e econômica e optar por linhas mais realistas e objetivas. Os problemas de recessão; a rotatividade com índices consideráveis no mercado de emprego junto à faixa de mão-de-obra semi-qualificada; o avanço tecnológico e científico introduzido no trabalho, tornando o mercado de emprego discriminatório e que afasta ainda mais o deficiente mental de certas atividades profissionais, devem ter um significado relevante para os programas que pretendem prepará-lo e colocá-lo no mundo do trabalho. Por essa razão, quando a sua colocação no mercado aberto de emprego não for possível, devemos optar por outro tipo de ocupação remunerada, como por exemplo, o trabalho protegido.

É necessário reconhecer em grande parte dos deficientes mentais, limitações que impedem um trabalho ordinário e competitivo.

O trabalho em condições especiais pode-se revelar como uma ótima alternativa para o aproveitamento dessa mão-de-obra disponível; o trabalho protegido leva o deficiente mental a participar ativamente da vida comunitária, condição que o coloca frente a uma boa posição de ajustamento social.

Todavia, é necessária que a sua condição de "trabalhador protegido" não o deixe desamparado pela inexistência de um sistema de seguro social que lhe garanta salário condigno, assistência médica, aposentadoria, seguro contra acidentes, desemprego, citando entre vários, os principais.

O trabalho protegido, ainda não reconhecido e regulamentado em nosso país, poderá assumir formas perfeitamente aceitáveis se reconhecermos como válido e recompensador o trabalho do deficiente mental a partir da sua utili-

zação como força de trabalho, tornando-o um membro socialmente útil.

Os investimentos públicos e privados nessa maneira de assistir ao deficiente mental, teriam um retorno sob as mais variadas formas, sensivelmente e sempre maior do que o simples pagamento de uma pensão que o deixasse na condição de dependente (incapaz para o trabalho) ou mesmo como "desempregado crônico".

A orientação do deficiente mental para o trabalho costuma enfrentar enormes dificuldades para escolhas profissionais. Os fatores relacionados diretamente com as exigências de ordem intelectual restringem a escolha, mesmo dentro de um quadro amplo de funções profissionais. Em razão disso, a orientação profissional mostra-se mais diretiva, a partir da impossibilidade do orientando fazer uma escolha profissional racional, manifestando sua incapacidade de estabelecer relações de compatibilidade entre potencial, nível de aspiração e possibilidades de emprego. Todavia, deve-se ponderar a capacidade revelada pelo deficiente mental de suplantar suas dificuldades com componentes compensatórios de suas limitações, ou através de critérios de aceitação de seus impedimentos.

O programa de preparação do deficiente mental para o trabalho supõe uma parte educativa desenvolvida paralelamente ao trabalho, que o ajude a superar as dificuldades profissionais e mesmo as de ordem social. Esse programa auxiliar de apoio pode ser representado por aconselhamento situacional de ordem médica, psicológica, social e mesmo escolar. Ele deve ser visto como programa de educação complementar, focalizando fatos atuais diretamente ligados à vida do treinando, à de sua família, à de seu trabalho e ao do sistema sócio-cultural onde vive.

Outro aspecto relevante desses programas diz respeito ao reconhecimento das características próprias dos adolescentes, mesmo quando se trata de deficiente mental. Observa-se nele que, além da vontade que possui de trabalhar, o desejo de produzir alguma coisa que distingue sua atividade produtiva das que já realizava anteriormente, com aspectos meramente funcionais ou lúdicos. A satisfação profissional é de importância decisiva para ele. E todos os adolescentes, principalmente os de família de baixa renda, têm justificado desejo de ganhar algo mediante o trabalho. Assim, tais pro-

gramas devem propor sempre uma forma de recompensa, para que as atividades tenham valor educativo.

Por outro lado, é fundamental que, tanto as atividades, como o ambiente, as instalações, os equipamentos, as amostras de trabalho, tenham características semelhantes, tanto quanto isso seja possível, às de um verdadeiro ambiente de trabalho, onde o treinando possa encontrar elementos e informações que o ajudem a ter um bom ajustamento sócio-profissional.

O ingresso do deficiente mental em um programa de preparação para o trabalho deve ocorrer quando ele tenha superado a programação escolar, principalmente com os movimentos básicos convenientemente desenvolvidos.

Sua preparação para o trabalho pode ter início através de um programa pré-profissionalizante, que o coloca frente a uma série de alternativas de trabalho e posteriormente oferecesse respostas sobre as possibilidades, habilidades e tendências do deficiente mental. Em seguida, deve ocorrer o seu treinamento em uma função definida, podendo culminar com sua colocação em emprego competitivo ou trabalho protegido.

O termo profissionalização em deficiência mental deve significar a preparação do deficiente mental para o exercício de uma ocupação como meio de vida ou uma função para ganhar dinheiro. Por conseguinte, seria um tanto problemática a definição do termo se ele tivesse que representar uma qualificação ou especialização para o domínio de uma profissão que exigisse do deficiente mental completo domínio de situações de ordem física e intelectual. As restrições, portanto, são feitas quanto às exigências de natureza intelectual da função para o seu completo exercício em condições normais.

Em consequência, a situação sugere que o seu preparo encontre apoio em um treinamento e ajustamento eficazes, permitindo a sua colocação em ocupação remunerada.

## 2. — Pré-Profissionalização

A fase pré-profissional pode ser definida como um programa intermediário entre a escolarização e a profissionalização propriamente dita. Esta fase deve focar aspectos ligados, predominantemente, ao potencial do aprendiz, às suas habilidades e possibilidades. Trata-se de uma fase que deve permitir a sondagem de aptidões, limitações e interesses. Assim, o aprendiz deve ser colocado diante de várias alternativas e situações de trabalho, reais e/ou simuladas, de maneira que o seu desempenho permita uma avaliação adequada como indicador de uma função, na qual deverá ser treinado pelo programa profissionalizante propriamente dito, que deverá vir a seguir.

Esse programa pré-profissionalizante assim denominado deverá apoiar-se em um elenco de funções existentes no mercado de trabalho, da localidade onde ele irá se desenvolver.

Das funções levantadas deve-se extrair amostras significativas de trabalho, amostras essas que devem ser transportadas para o ambiente (oficina) onde o programa irá se desenvolver.

Além da importância que as amostras representam no quadro geral de funções do mercado de trabalho, elas devem permitir uma série de alternativas de trabalho, a fim de se obter um maior número de respostas significativas dos aprendizes quando colocados à sua frente. Portanto, a escolha deve recair sobre aquelas funções que revelarem maior compatibilidade com o mercado de trabalho e maior abrangência em termos de alternativas de funções.

Outro aspecto relevante quanto às escolhas de amostras

de trabalho, diz respeito ao nível mental da população a ser atendida, uma vez que certas atividades complexas podem envolver também conhecimentos teóricos sobre o material, instrumentos, maquinaria, utilização do produto, etc. Assim, além do contato direto que o aprendiz pode ter nas oficinas com algumas opções de trabalho, ele poderá receber esclarecimentos teóricos sobre essas opções de trabalho escolhidas. Em cada uma delas o aprendiz poderá oferecer respostas significativas, referentes às suas tendências, interesse, aptidão, habilidade e possibilidades profissionais.

Em outro sentido, para os casos com maior comprometimento mental, as amostras de trabalho devem revelar quais as possibilidades do aprendiz em realizar atividades que exijam bons movimentos básicos.

No entanto, a recomendação maior que se possa fazer com relação ao programa pré-profissionalizante diz respeito a sua estrutura, a qual deve facilitar a inserção do aprendiz no próximo programa, isto é, o profissionalizante propriamente dito e este possa contar com referências relevantes sobre aprendiz.

## **2.1. — Levantamento de amostras de trabalho**

O levantamento de amostras de trabalho poderá iniciarse a partir da escolha que se deve fazer com relação às áreas de atividades (agrícolas, industriais, comerciais e de serviços referentes aos ramos de atividades; por exemplo: gráfico, metalúrgico, auto-peças, eletro-eletrônico, etc).

Realizada a opção e localizadas as fontes de emprego, poderemos efetuar uma análise de tarefas para determinar amostras de trabalho, cujos resultados determinarão a sua transposição e montagem no ambiente onde o programa pré-profissional vai se desenrolar.

Para determinar que tipo de trabalho convém a uma pessoa, é necessário que se saiba analisar distintas ocupações e conhecer perfeitamente suas exigências. Esse conhecimento é base para todo o trabalho dos técnicos envolvidos em programas de habilitação do deficiente mental para o trabalho.

A análise de tarefa consiste no levantamento das características e do potencial humano exigidos para o desempenho de uma determinada tarefa. Pode incluir um levantamento de aspectos relacionados com as condições ambientais e demais elementos que envolvem a realização da tarefa.

Os trabalhos são classificados em grupos maiores denominados "famílias de trabalho". Esses grupos podem ser trabalhos profissionais, administrativos, técnicos, trabalhos de oficina, venda, artesanato especializado, semi-especializado e trabalho manual não especializado — não qualificado. Cada uma dessas "famílias" pode ser subdividida em diferentes especialidades e ocupações.

Cada uma delas deve ser analisada para que se conheça suas exigências quanto aos aspectos que se seguem:

1. — Em primeiro lugar, os movimentos que o trabalho requer: se necessita o uso de ambas as mãos ou não, se os movimentos são amplos ou pequenos, se a coordenação exigida é fina ou grossa, movimentos de pinça, preensão, precisão de movimentos, se existe ou não o uso de ferramentas ou máquinas e quais;
2. — Em segundo lugar, a posição que se requer: em pé, sentado, andando, subindo ou descendo, levantando ou transportando coisas, abaixando e a tolerância de resistência física necessária;
2. — Em terceiro lugar, as condições de trabalho: considerações quanto à ruído, umidade, poeira, calor, frio, número de pessoas trabalhando, fatores de velocidade e repetição;
4. — Em quarto lugar, as exigências intelectuais — aptidões específicas necessárias como: inteligência, aptidão verbal, numérica, adaptabilidade, responsabilidade, iniciativa, imaginação, concentração, temperamento necessário, trabalhar sozinho ou com outros;
5. — Em quinto lugar, as exigências físicas: destreza manual, boa visão, discriminação auditiva, tatu.

## MODELO DE ANÁLISE DE TAREFAS PARA DETERMINAR AMOSTRAS DE TRABALHO:

1. — Nome da tarefa: .....
2. — Ramo de atividade da empresa: .....
3. — Descrição do local onde se desenvolve a tarefa: .....
4. — Data: . . . / . . . / . . . . . Tempo de análise: .....
5. — Descrição da dinâmica da tarefa: .....
6. — **Pré** requisitos:
  - Físicos: .....
  - Mentais: .....
  - Escolares: .....
  - Experiências profissionais: .....
  - Outros: .....
  - Produção na tarefa: .....
7. — Segurança que o desempenho da tarefa exige:
  - Executor: .....
  - Maquinário: .....
  - Local de trabalho: .....
8. — Condições gerais de trabalho: .....
9. — Salário pelo desempenho: .....
10. — Aspectos relevantes da tarefa como amostra de trabalho visando avaliação: .....

**NOTA:** Modelo utilizado na oficina do Centro de Habilitação da APAE de São Paulo.

## 2.2. — Avaliação

A avaliação nesta fase pode ser definida como um processo abrangente que usa sistematicamente trabalho real, com o objetivo de sondar aptidões, habilidades, interesses profissionais e encaminhamentos posteriores, para treinamento profissional.

O sistema de avaliação deve apoiar-se também nas referências diagnosticas de equipe multidisciplinar e nos dados dos programas pelos quais o aprendiz passou anteriormente.

O diagnóstico multidisciplinar sugere a intervenção médica (clínico, neurologista, psiquiatra, ortopedista), psicológica, social e especialidades consideradas básicas para o estabelecimento do diagnóstico, prognóstico e do tratamento necessário.

As abordagens poderiam enfocar os seguintes aspectos:

Avaliação Médica:

- Clínica: revelando as condições gerais do deficiente mental, com a indicação do seu potencial e suas deficiências especificamente de ordem orgânica. Inclusive as sensoriais (— visão, audição, etc.);
- Neurológica: os exames neurológicos podem revelar aspectos que dificultariam ou permitiriam ao deficiente mental a realização de uma tarefa;
- Psiquiátrica: esses exames apontariam os aspectos de natureza psíquica que dificultariam o ajustamento do deficiente mental ao trabalho;
- Ortopédica: esses exames detectariam os problemas de ordem física que impediriam ou recomendariam a realização de um trabalho.

Avaliação Psicológica: determinariam o nível mental e as características da personalidade do deficiente mental e em segundo plano, os interesses, as tendências, o nível escolar e os envoltimentos de ordem familiar e social.

Avaliação Social: o relato social deve incluir toda a dinâmica familiar na qual o deficiente mental se encontra envolvido, assim como sua posição em relação à comunidade onde vive.

Através do uso sistemático de trabalho real podemos avaliar o aprendiz, cujos resultados poderão determinar quais as suas possibilidades de realizar uma tarefa. Todavia, além dos elementos que se consegue através desse esquema, outros aspectos do aprendiz poderão ser levantados por intermédio de uma abordagem situacional. Os questionários que se seguem, sugerem alguns elementos relevantes sobre o aprendiz.

Entretanto, todo questionário com propósitos avaliatórios, deve conter critérios que norteiam o avaliador na busca, de maneira sistemática e objetiva, de elementos que lhe possibilitem aquilatar as dificuldades e possibilidades funcionais do avaliando.

No mesmo nível de importância, estão os fatores considerados relevantes para melhor conhecimento dos vários aspectos dos problemas e da vida do avaliando. Nesse sentido, os exemplos que apresentamos poderão ilustrar melhor o assunto.

#### Exemplo de critérios de avaliação

Bom — Realização semelhante à de um normal.

Razoável — (com problemas leves):

- Atrapalha-se só no início da tarefa, melhorando com o treino e orientação;
- O problema persiste, mas não prejudica de maneira sensível a realização.

Sofrível — (com problemas acentuados):

- Não consegue realizar a tarefa de forma satisfatória, mesmo após tentar mais de três vezes;
- Apresenta problemas motores que impedem e/ou dificultam muito a realização.

Insuficiente — (o avaliador não conseguiu chegar a uma conclusão quanto à avaliação do item):

- O candidato recusou-se a realizar o que lhe foi solicitado;
- Tentou realizar, mas desistiu diante da dificuldade;
- A prova foi interrompida por algum motivo;
- Realizou a prova, mas o avaliador não chegou a uma conclusão quanto à avaliação (não enquadrou o candidato em Bom, Razoável ou Sofrível).

#### Observações gerais

Neste setor procura-se levantar dados que são obtidos através da observação do candidato durante a realização dos testes. Aqui as observações são relatadas pelo avaliador.

1. — Apresentação pessoal do candidato (asseio, adequação da vestimenta):
2. — Atitudes em relação à:
  - a) Ambiente:
  - b) Ao examinador;
  - c) Às tarefas:
  - d) Presença dos genitores:
  - e) Presença de estranhos:
3. — Em relação ao material:
  - a) Manutenção da ordem do material sobre a mesa:
  - b) Capacidade de organização do material para iniciar uma tarefa:
  - c) Habilidade no manuseio:
4. — Escolhas e/ou preferências por tarefas (expressas ou demonstradas):

Esse esquema de avaliação poderá exigir algum tempo para se realizar um julgamento mais objetivo, principalmente quando se trata de deficiente mental, pois a melhor maneira de se entender como ele funciona em determinada função ou tarefa é colocá-lo diante delas e observar e anotar o que acontece.

(\*) Critérios utilizados pelo setor Oficina do Centro de Habilitação da APAE de São Paulo.

Este questionário visa aspectos relacionados com conhecimento têmporo-espaciais, vida familiar, social e perspectivas futuras do aprendiz.

	B	R	S	I
01.- Nome completo				
02.- Idade				
03.- Data de nascimento				
04.- Nome dos genitores				
05.- Profissão dos genitore:				
06.- Local de trabalho dos genitores				
07 Escolas que frequentou e/ou nome dos <del>professores</del>				
-o Preferencia e/ou rejei�o por atividades <del>escolares</del>				
09 Justificativas de sucessos e/ou In- <del>sucessos escolares</del>				
10.- Endereço da residência				
11.- Localiza�o da residência				
12 Meios de transportes utilizados para acesso a Oficina				
13 Descri�o de atividades diárias em / <del>sequência</del>				
14 <del>sequência</del> de passeios e/ou outros ti- pos de recrea�o				
15 - Atividades preferidas				
16.- experiências de trabalho				
17 Justificativas de sucessos e/ou Insu- c e s s o s em situa�o anterior de trabalho				
18. expectativa em rela�o a Oficina				
19.- No�o de dinheiro ou aritmética				
20.- Amizades ou antagonismos pessoais				
21.- Justificativas do item anterior				
22.- Locomo�o (no�es gerais)				
23.- Calendário				
24 - Horários e horas				
25 - Capacidade de captar exemplos concretos				
26.- Capacidade de captar ordens verbais				
27.- Capacidade de transmissão verbal				
23.- Conhecimento ferramental e sua utilidade				
29 - Capacidade de receber e transmitir recados				

Setor "3" do questionário -

Este setor procura obter dados através da prática de atividades que envolvem o uso de movimentos fino, coordenação viso-motora; exercícios gráficos de percepção; capacidade de selecionar, comparar, agrupar, vincar, dobrar, colar, etc.

	B	R	S	I
C1.- Membro superior dominante				
02.- Uso concomitante dos membros superiores				
03.- Movimentos finos				
04.- Adequação de movimentos				
05.- Coordenação motora fina				
06.- Coordenação vise-motora				
C7.- Seleção Simples				
03.- Seleção complexa				
09 habilidade ao traçar linhas horizontais e linhas verticais				
10.- Vincagem				
11. Colagem				
12. Cores básicas				
13 - Medidas				
14.- Noções especiais ao cumprir ordens				
15.- Habilidade no manuseio de arame fino				

Setor C questionário -

Procura levantar dados através de exercícios com vistas aos conhecimentos dos aspectos ligados à postura e locomoção dos candidatos.

Questionário do setor C

	B	R,	s	I
01.- Força ao deslocar objetos				
02.- Direção ao deslocar objetos				
03.- Postura quando sentado				
04 - Postura quando em movimento				
05.- Postura quando em pé				
06.- Transportar caixas médias pesadas				
07.- locomoção no plano				
08.- Locomoção ao subir e descer escadas				
09.- "-Equilíbrio ao assumir posturas diferentes				

Setor D do questionário -

Nesse setor, visa-se levantar dados quanto ao uso de ferramentas, pelo aprendiz.

Questionário do setor "D"

	B	R	S	I
01.- Uso da furadeira manual				
02.- Uso da chave de fenda a parafuso				
03.- Uso do serrote				
04.- Uso de lima em madeira				
05.- Uso da lixa em madeira				
06.- Uso de martelo de aço (prego ou vasador)				
07.- Uso de alicate para dobrar arame				
08.- Manuseio de Carimbo				
09.- Manuseio de tesoura em recortes de papelão				
10.- Manuseio de tesoura em recortes complexos				
11.- Manuseio de agulha e linha				

QUADRO DE RESPOSTA

SECTOR "A"					SECTOR "B"					SECTOR "C"					SECTOR "D"				
	B	R	S	I		B	R	S	I		B	R	S	I		B	R	S	I
01					01					01					01				
02					02					02					02				
03					03					03					03				
04					04					04					04				
05					05					05					05				
06					06					06					06				
07					07					07					07				
08					08					08					08				
09					09					09					09				
10					10					10					10				
11					11										11				
12					12														
13					13														
14					14														
15					15														
16																			
17																			
18																			
19																			
20																			
21																			
22																			
23																			
24																			
25																			
26																			
27																			
28																			
29																			

NOME DO CANDIDATO: \_\_\_\_\_

DATA DA AVALIAÇÃO: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

EXAMINADOR: \_\_\_\_\_

Legenda: B = Bom  
R = Razoável  
S = Suficiente  
I = Insuficiente

### 2.3. — Pessoal

A equipe técnica desse programa pré-profissionalizante deve contar com assistentes sociais, psicólogos, orientadores pedagógicos, terapeutas ocupacionais, professores de educação especial e de educação física, além de um corpo auxiliar composto de profissionais qualificados nas tarefas escolhidas para serem desenvolvidos na oficina.

### 2.4. — Instalações, Equipamentos e Material

As instalações, equipamentos, instrumentais e materiais devem ser reais tanto quanto possível e corresponder aos resultados do levantamento e análise de tarefas para determinar amostras de trabalho.

Por isso, o padrão do programa apoia-se principalmente na conexão entre a realidade do mercado de trabalho e as alternativas de trabalho escolhidas para avaliação e preparação do deficiente mental para o mundo de trabalho.

### 3. — **Profissionalização**

Esta etapa do processo de habilitação do deficiente mental tem como objetivo principal o seu treinamento e o seu ajustamento para posterior colocação em emprego competitivo ou trabalho protegido. O programa adquire uma característica de transitoriedade, funcionando como uma unidade de treinamento e ajustamento profissionais. Procura-se, nessa etapa, ajustar de maneira metódica, o deficiente mental em determinada tarefa com base nos dados levantados no programa pré-profissional.

Nesta fase o atendimento assume realmente as características de uma preparação e prontidão para o trabalho. Aqui o treinando recebe os serviços, os quais devem favorecer um bom ajustamento sócio-profissional. O resultado final, consiste em tornar o deficiente mental em mão-de-obra útil para ser aproveitada pelo mercado de trabalho.

#### 3.1. — **Oficina**

O programa desenvolve-se em Oficina que pode ser definida: — "um ambiente controlado de trabalho que tem por objetivo, direcionar aprendizes, de forma individualizada, ao desenvolvimento de suas capacidades, a fim de alcançarem um "status" profissional produtivo e um ajustamento social.

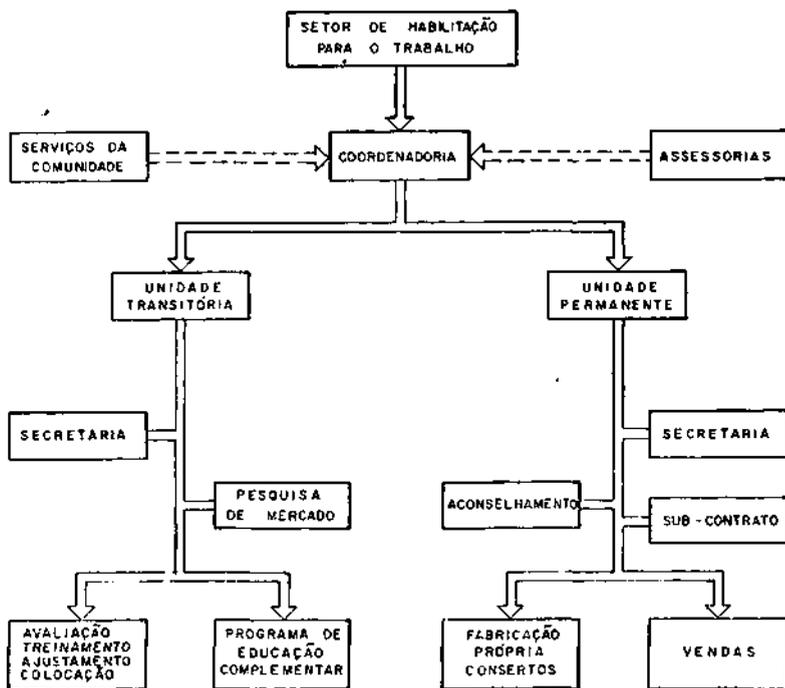
Seu programa deve conter, basicamente, esquema de avaliação, treinamento, ajustamento, colocação e seguimento, acrescido de educação complementar, com objetivo de eliminar falhas e/ou dificuldades apresentadas pelos aprendizes, bem como dar novas noções pertinentes a conhecimen-

tos da vida diária" (in projeto de implantação do setor oficina do Centro de Habilitação da APAE de São Paulo — Veronezi, Maciel e Coeli, 1972).

### 3.1.1. Estrutura

Além das funções reabilitadoras, devendo por isso apoiar-se em uma estrutura terapêutica, a oficina deve observar princípios básicos de administração e determinados procedimentos empresariais. E isso se torna relevante quando se considera importante as características fabris de seu ambiente, a manipulação de amostras reais de trabalho, com base em sub-contrato, fabricação própria, reconstituição e reforma de objetos usados para venda posterior, etc.

#### ORGANOGRAMA



### 3.1.1.2. — Instalações e Equipamentos

**Instalações:** no que diz respeito a esse capítulo, relacionaremos algumas dependências cujo número e áreas estariam ligadas principalmente ao número de casos a ser atendidos.

Desta forma, partindo do pressuposto de que o número de atendidos seria 80, dividido por 50 do sexo masculino e 30 do sexo feminino, teríamos (modelo elaborado pela APAE, com assessoria do setor Oficina do Centro de Habilitação da APAE de São Paulo):

- a) Área total de instalações. . . . . 720. m<sup>2</sup>
- b) Terreno. . . . . 1.250. m<sup>2</sup>

Dependências — técnicas e administrativas  
(área = 188 m<sup>2</sup> ±)

- a) Sala da coordenação
- b) Secretaria
- c) Recepção
- d) Salas dos técnicos: serviço social  
terapia ocupacional  
psicologia  
outros
- e) Arquivos
- f) Sala para programa de educação complementar
- g) Sanitários

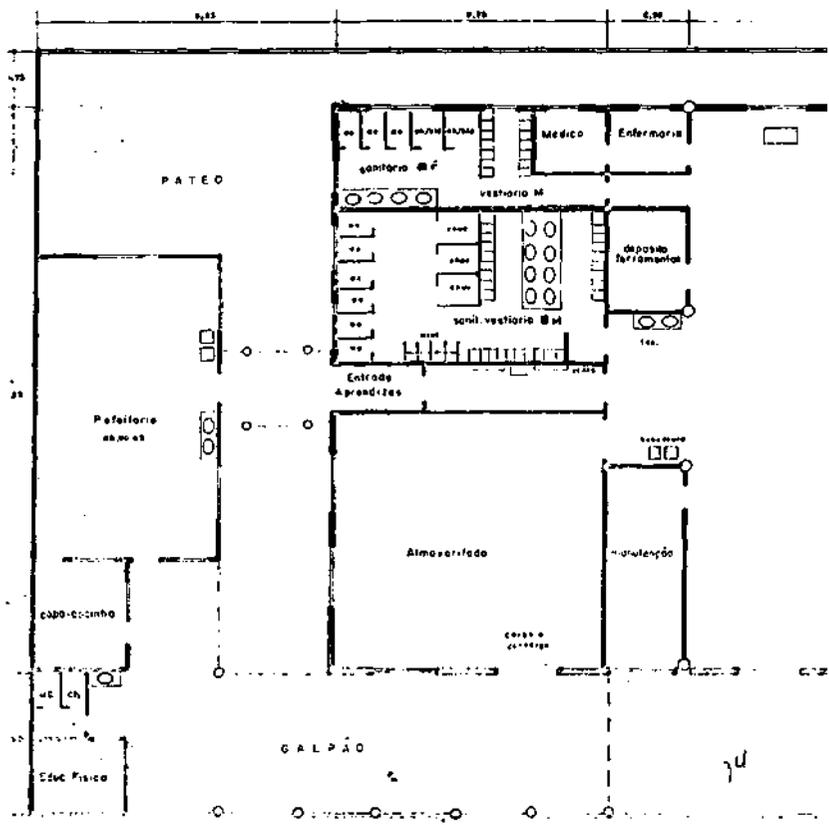
Dependências de trabalho e complementares (ambiente da Oficina — 300 m<sup>2</sup> ±):

- a) Manutenção e reparo
- b) Almoxarifado
- c) Depósito de ferramentas
- d) Enfermaria — socorros urgentes
- e) Sala do médico
- f) Sanitários e vestiário masculino
- g) Sanitários e vestiário feminino

Outras dependências — 100 m<sup>2</sup> ±):

- a) Refeitório; b) Copa-cozinha; c) Galpão; d) Sala de educação física; e) Sanitários.

ESTUDO DE INSTALAÇÃO - OFICINA PROTEGIDA - APAR-SP -





**Equipamentos** — O equipamento, principalmente no que se refere à máquinas, variaria de acordo com o tipo de atividade a ser desenvolvida.

No entanto, há determinados equipamentos que podem ser considerados indispensáveis, por exemplo: mesas, arquivos para a administração e técnicos, armários para vestiários, relógio de ponto, chapeiras, extintores de incêndio, etc.

### **3.1.1.3. — Pessoal**

Não dispomos de profissionais técnicos em número suficiente e cuja preparação ainda é precária em nosso meio, para trabalharem em programas de preparação do deficiente mental para o trabalho, como ocorre nos Estados Unidos, onde o Conselheiro de Reabilitação é indicado para esse tipo de programa. Entretanto, podemos utilizar alguns técnicos, cujas especialidades podem preencher os requisitos profissionais exigidos por um trabalho semelhante.

Os técnicos poderiam ser das áreas de psicologia (industrial), serviço social, pedagogia, terapia ocupacional, sociologia, educação física e educação especial. O pessoal auxiliar técnico seria composto de profissionais com qualificação e experiência na tarefa escolhida para avaliação e treinamento dos aprendizes. Referido pessoal, deve ser desdobrado em avaliadores e treinadores.

Como já se mencionou anteriormente, o staff da Oficina poderá valer-se dos trabalhos de uma equipe multidisciplinar, na forma de compra ou prestação de serviços, situação que exclui a participação de certos especialistas naquele staff.

### **3.1.1.3.1. — Cargos e Funções**

**Coordenador** (assistente social, terapeuta ocupacional, psicólogo):

- a) Gerir todas as atividades da Oficina nos aspectos técnicos e administrativos, subordinado à Diretoria da Instituição);
- b) Atender ao público em geral em assuntos que envolvam questões técnicas e administrativas;
- c) Formular decisões relativas ao procedimento funcional do pessoal da oficina.

#### **Staff Técnico**

##### **I. — Psicólogo Industrial, Terapeuta Ocupacional**

- a) Compor o staff da oficina para estudo dos casos em geral;
- b) Elaborar os programas de avaliação, treinamento e ajustamento;
- c) Proceder análise de tarefas e recolher as amostras de trabalho;
- d) Realizar avaliação de trabalho que consiste na verificação do desempenho do aprendiz;
- e) Fornecer informações técnicas a interessados
- f) Supervisionar estágios.

##### **II. — Psicólogo, Assistente Social ou Pedagogo**

- a) Compor o staff da oficina para estudo e orientação dos casos em geral;
- b) Elaborar e supervisionar os programas de educação complementar;
- c) Propor e supervisionar programa de modificação de comportamento;
- d) Supervisionar estágios.

### **III. — Assistente Social, Sociólogo**

- a) Compor o staff da oficina para estudo dos casos em geral;
- b) Pesquisar o mercado de emprego;
- c) Estabelecer contato com as fontes de emprego;
- d) Preparar candidatos para colocação;
- e) Fazer seguimento dos casos;
- f) Supervisionar estágios.

### **Auxiliares**

#### **I. — Avaliadores (qualificação profissional)**

- a) Executar plano de avaliação dos aprendizes, com supervisão técnica.

#### **II. — Treinadores**

- a) Executar plano de treinamento e ajustamento profissional, com supervisão técnica.

#### **III. — Professores**

- a) Educação especial, educação física:
  - 1 — Desenvolver programa de educação complementar, com supervisão técnica;
  - 2 — Preencher questionário de avaliação.

#### **IV. — Secretária (com embasamento em secretaria escolar e procedimentos administrativos).**

#### **3.1.2. — Avaliação**

A utilização de um questionário de avaliação de desempenho pode proporcionar um julgamento sistemático, capaz de revelar como o aprendiz está se conduzindo e sugerir modificações em seu comportamento ou uma mudança das funções que exerce ou uma alteração na maneira que as executa.

A aplicação desse método de ação avaliatória deve objetivar primordialmente o levantamento das dificuldades de realização e ajustamento do aprendiz, para, através de medidas pedagógicas e uso de técnicas comportamentais, levá-lo a um estágio satisfatório.

O seu uso exige a elaboração de critérios que norteiam a escolha objetiva de um dos conceitos: Sofrível, Razoável e Bom. Os pesos dos conceitos variam conforme a importância dos fatores avaliatórios, conforme o quadro que se segue.

### AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

01. — Quantidade .....	10	20	30
02. — Qualidade .....	12	24	36
03. — Habilidade .....	08	16	24
04. — Assiduidade .....	09	18	27
05. — Pontualidade .....	08	16	24
06. — Relacionamento com superiores ...	06	16	24
07. — Motivação .....	06	12	18
08. — Disciplina .....	09	18	27
09. — Iniciativa .....	08	16	24
10. — Cooperação .....	02	04	06
11. — Comunicação e relacio. c/colegas. ...	04	08	12
12. — Cuidado c/ferram. Eq. e Mat. ....	05	10	15
13. — Retenção .....	02	04	06
14. — Nível de aspiração .....	02	04	06
15. — Segurança .....	03	06	09
16. — Tolerância .....	04	08	12
<b>TOTAIS:</b> .....	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>300</b>

SOFRÍVEL .....

Até 138 pontos

RAZOÁVEL .....

de 139 a 219 pontos

BOM .....

de 220 a 300 pontos

## AVALIAÇÃO PARA ATIVIDADES EM LANCHONETE

NOME DO PACIENTE: .....

Período de avaliação: ..... Tempo: .....

Início: ..... Término: .....

### CRITÉRIO PARA AVALIAÇÃO

01. — Satisfatório para emprego competitivo. Nenhuma ou poucas modificações são necessárias;
02. — Insatisfatório para emprego competitivo, porém, pode ser satisfatório para quase competitivo ou trabalho protegido. Alguns arranjos ou modificações são necessários;
03. — Insatisfatório para emprego ou talvez para trabalho protegido. Arranjos ou modificações são necessários;
04. — O aprendiz não apresenta condições para atividade.

**Obs.:** — A atribuição dos conceitos e comentários são da responsabilidade do avaliador que contará com a colaboração principal do chefe do setor onde trabalha o avaliando.

### HÁBITOS DE TRABALHO

Conceitos		Comentários
	1. Auto-direção e iniciativa	
	2. Interesse no trabalho	
	3. Limpeza e cuidados pessoais	
	4. Impedimentos médicos (especificar)	

<b>Conceitos</b>		<b>Comentários</b>
	1. Servindo as pessoas	
	2. Movimentação das mãos	
	3. Manuseando alimentos	
	4. Manuseando utensílios usados	

<b>Conceitos</b>		<b>Comentários</b>
	01. Faz café	
	02. Faz chocolate	
	03. Prepara sanduíches	
	04. Serve líquidos quentes ou frios	
	05. Manipula líquidos quentes ou frios	
	06. Limpa o balcão e mesas	
	07. Arranja mesas e cadeiras	
	08. Apronta os utensílios para servir	
	09. Anotação dos serviços com preços e resultado das despesas	
	10. Retirada dos utensílios usados	
	11. Limpeza dos utensílios: pratos e talheres	
	12. Uso de aparelhos: liquidificador e espremedor	
	13. Abrindo garrafas	
	14. Abrindo latas	

Data: . . . / . . . . . / . . . . . Assinatura do Avaliador:

Esse instrumento de avaliação deve ser aplicado com habilidade e respeito à pessoa do avaliando, e seu objetivo deve determinar programas que o ajudem efetivamente, possibilitando-lhe treino e adestramento adequados, antes de qualquer medida apressada que decida pela sua exclusão do programa, principalmente.

Como esquema de avaliação convencional, uma avaliação de desempenho pode conter aqueles fatores considerados importantes para a política de pessoal de uma empresa. Todavia, dentro de um programa profissionalizante e que pretende atender deficientes mentais, tanto os fatores que se introduz nos questionários quanto os seus resultados devem atender não só a realidade do mercado de emprego, como também às dificuldades e objetivos do aprendiz.

No entanto, convém que os critérios de avaliação de desempenho tomem por base as condições de empregabilidade e ajustamento profissional registrados nas condições normais de trabalho.

### 3.1.3 — **Treinamento**

O treinamento consiste em desenvolver no aprendiz, aqueles aspectos apontados pelo sistema de avaliação utilizado para detectar seu potencial de trabalho.

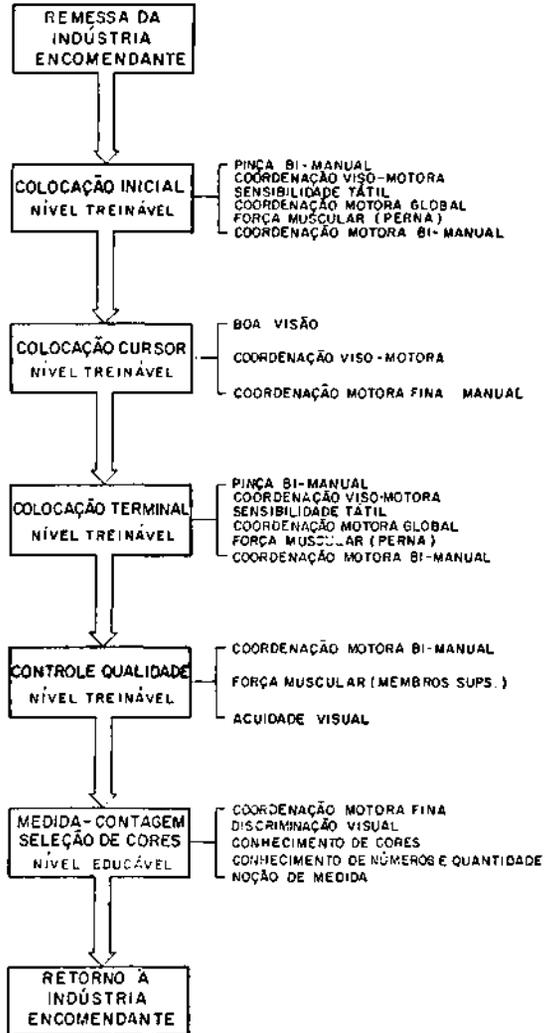
O aprendiz realizará uma série de atividades a fim de adquirir um bom domínio da função para a qual foi encaminhado.

Nos programas de habilitação do deficiente mental para o trabalho, as diversas atividades que se pode oferecer ao aprendiz durante o período de treinamento devem visar sua habilitação em movimentos e atitudes básicas, as quais, uma vez transferidas para uma situação de emprego, ensejem a possibilidade de ser definida uma função ao aprendiz no próprio emprego.

As atividades podem englobar movimentos de membros superiores e mais tronco e cabeça, e em menor escala, os membros inferiores.

Com relação aos membros superiores, além dos movimentos de elevação, adução e abdução de braços, são exigidos do aprendiz, movimentos de prono-supinação, flexão e extensão dos dedos e punhos.

**CENTRO DE HABILITAÇÃO DA APAE DE SÃO PAULO**  
**SETOR OFICINA**  
**LINHA DE MONTAGEM DE ZIPER - TREINAMENTO**



Também, em quase todas as tarefas exige-se alguns movimentos de tronco, extensão, flexão, rotação; esses movimentos são feitos também com a cabeça.

Muitas tarefas podem ser desenvolvidas sem que o aprendiz precise movimentar os membros inferiores.

No entanto, sempre será preciso que ele tenha condições de se locomover de casa para o trabalho e mesmo no próprio ambiente, ainda que o tipo de trabalho que executa não exija isso.

Uma das opções válidas tem sido a introdução na Oficina, de tarefas em linhas de produção ou montagem. De certo modo, esse esquema em série proporciona um ambiente altamente imitativo, cria situação de interdependência, de cooperação, controle de ritmo e qualidade. Esse esquema enfim, tem semelhança com a instrução programada.

Por outro lado, dependendo das condições do aprendiz e do tipo de atividade, o treinamento poderá ocorrer em serviço, dentro de uma empresa de acordo com a orientação do sistema empresa-escola.

### **3.1.4. — Ajustamento**

A cada dia que passa, aumenta o interesse de cientistas e técnicos pelo comportamento humano, refletido na intensificação de análises e experimentações que ocorrem em quase todas as áreas de atividades do homem.

Na área da Reabilitação, encontramos programas de reeducação cujo objetivo primordial é o atendimento de casos específicos de comportamento. Assim, toda a metodologia objetiva a eliminação de comportamentos inadequados, procura desenvolver novos comportamentos e sua manutenção, bem como visa a conservação de comportamentos considerados apropriados.

Especificamente nos programas de preparação para o trabalho, a introdução de técnicas de modificação de comportamento vem se registrando com bastante frequência. Sua estruturação metodológica e as técnicas obedecem a objetivos mais específicos, enfatizando fatores ambientais e aqueles reforçadores de comportamento mais significativos e aqueles adequados ao mundo do trabalho.

Na área da deficiência mental, o aspecto comportamental deve merecer atenção especial, seja em razão das características comportamentais ensejadas pelo problema, seja em virtude dos preconceitos ainda existentes na sociedade com relação ao comportamento do deficiente mental.

No programa de ajustamento ao trabalho, a aplicação de uma série de medidas comportamentais pode ajudar ao aprendiz a acrescentar, a conservar comportamentos profissionais desejáveis e a modificar comportamentos que interferem nas suas atividades de trabalho dentro da Oficina. Por outro lado, esse treinamento deve auxiliá-lo no sentido de corresponder às futuras exigências de uma nova situação de trabalho.

É importante que o uso das técnicas comportamentais ocorra no ambiente natural de trabalho, conduzindo o esquema na situação onde o problema se registra. Se o aprendiz está apresentando o problema na Oficina, deve-se procurar alterar esse comportamento no próprio ambiente de trabalho. Transferir o "tratamento" para uma sala de terapia ou para o consultório, pode criar o problema da generalização dos efeitos do tratamento. O próprio ambiente natural da Oficina pode proporcionar uma ampla relação de condições reforçadoras.

As metas comportamentais ou os parâmetros para se apurar os desvios de comportamento, podem ser representados por um conjunto de fatores indispensáveis à boa conduta de trabalhador, conjunto que chamaríamos de comportamento padrão.

O comportamento padrão pode ser composto de fatores significativos dentro de uma estrutura de trabalho, tais como, pontualidade, assiduidade, produtividade, qualidade de trabalho, bom relacionamento com superiores e colegas, iniciativa, zelo pelo material, zelo com o ferramental, equipamento, etc. Podemos avaliá-lo através da avaliação do desempenho a exemplo do que consta à página 38.

A manutenção do comportamento padrão deve processar-se através da adoção de um grupo de reforçadores que tenham significado para os aprendizes, mas perfeitamente

compatibilizado com esquemas e situações vivenciadas dentro do mundo do trabalho e das realidades sociais.

Devemos criar um ambiente de trabalho próprio e manter um ritual que funcionem como reforçadores daquele comportamento.

Podem surgir dúvidas e reações contrárias quanto ao controle de comportamento padrão, ou que as condições ambientais necessárias para que esse comportamento ocorra não possam ser controladas. Entretanto, podemos constatar que nos fatos reais do mundo do trabalho, há um considerável grau de controle entre muitas condições consideradas relevantes.

No ambiente de trabalho, as condições de trabalhos, o esquema de retribuição salarial, algumas medidas disciplinares existentes em muitas empresas, constituem-se em medidas relevantes bastante amplas para o controle do comportamento de seus empregados.

#### **3.1.4.1. — Procedimentos Pedagógicos**

Nos programas de preparação do deficiente mental para o trabalho, podemos destacar como procedimentos pedagógicos relevantes:

- a) **O cartão de ponto:** através do cartão de ponto o aprendiz pode:
  1. — Assimilar o horário de chegada e ser induzido a ser pontual;
  2. — Aprender a conservar-se em fila e esperar a sua vez de assinalar o ponto;
  3. — Conhecer o mecanismo do relógio de ponto, ao precisar manejá-lo para assinalar o ponto;
  4. — Familiarizar-se com a ordem numérica das chapeiras onde os cartões de ponto são colocados.

- b) O vestiário e os armários para guardar as roupas e pertences:

O uso do ambiente do vestiário e a utilização adequada de seu armário pode auxiliar o aprendiz a adquirir senso de responsabilidade com suas coisas e a ter respeito pelos objetos e por aquilo que pertence ao companheiro da Oficina.

A manipulação do material que lhe pertence, oferece-lhe a noção de posse e lhe dá condições de auto afirmar-se e a ganhar maturidade.

Esse apreendido, por certo, o aprendiz o transferira para outras situações, sejam de trabalho, sejam domiciliares ou de clubes sociais.

- c) Ambiente de trabalho:

O ambiente, quando cuidadosamente preparado permite ao aprendiz adquirir hábitos básicos e atitudes de trabalho.

A designação prévia do mobiliário, do instrumental e das tarefas facilitam a disciplina e o desempenho do aprendiz.

A determinação e a limpeza dos locais para uso e higiene pessoal, ou para refeição, lanche, café, etc, ajudam a manutenção de comportamentos adequados.

- d) O pagamento:

O pagamento ao aprendiz, a par de se constituir em um direito como retribuição ao seu trabalho, pode representar uma medida pedagógica de valor essencialmente educativo, principalmente em programas de atendimento ao deficiente mental, onde os reforçadores concretos representam resultados mais relevantes na manipulação de comportamentos.

Todavia o seu uso precisa ser criterioso e justo, de acordo com o mérito de cada aprendiz, principalmente como consequência do resultado de seu trabalho. Por isso, ele deve ser feito em tempo oportuno e seu ritual deve acompanhar os esquemas adotados pela área empresarial. Ainda que tenhamos que iniciar o sistema de pagamento, usando etapas sucessivas através da aplicação do "token sistem",

logo após o comportamento desejável, a meta final deve ser o sistema empregado pelas empresas.

O esquema de fichas pode ser utilizado para várias situações de manipulação de comportamento, como pode servir de meio para alcançar o sistema de pagamento a que nos referimos, principalmente no que se relaciona ao aspecto controle de produtividade.

### **3.1.4.2. — Desvios normais de Ajustamento**

Podem surgir desvios de comportamento na vigência do programa profissionalizante, até por interferência da própria vivência do aprendiz na oficina. Assim, quando o seu problema não apresentar características de natureza grave, cuja avaliação e sua remoção não fujam às possibilidades técnicas e materiais de atendimento pelo staff do programa oficina, devemos levar o aprendiz a situação considerada aceitável, dentro do padrão comportamental estabelecido. Para isso, devemos usar técnicas de modificação de comportamento. Evidentemente, nenhuma tentativa deve ser realizada dentro do modelo de modificação de comportamento, para curar a pessoa de todas as manias e comportamentos específicos. Interessam-nos, principalmente, aqueles comportamentos que interferem na conquista de objetivos profissionais.

A operação da metodologia comportamental dentro de um programa de preparação do deficiente mental para o trabalho, deve permitir certa flexibilidade ao staff na manipulação dos comportamentos, principalmente por causa da natureza e do prognóstico do caso.

Procedimentos da técnica de modificação de comportamento, procuram extinguir ou reduzir os comportamentos negativos, tanto em termos de frequência quanto de magnitude. Nestas circunstâncias, uma das medidas fundamentais para o funcionamento desse esquema de alteração do comportamento inadequado, corresponde à remoção dos reforçadores negativos.

A fuga ao trabalho, poderá ser sustentada negativamen-

te, com o retorno ao lar do aprendiz quando chegar atrasado ao serviço. A remoção da medida de fazê-lo retornar, substituindo-a pelo ingresso ao serviço, e por fórmulas mais gratificante e compensadoras de trabalho, corresponde mais de perto à orientação geral daqueles que manipulem comportamentos.

O reforço deve ocorrer sempre imediatamente ao procedimento desejado e deve se mostrar significativo para o aprendiz, visto que a generalização do uso de um mesmo reforço para pessoas diferentes pode se mostrar ineficaz.

Outro aspecto considerado relevante no esquema de modificação de comportamento, corresponde à extinção do reforço que mantém o comportamento indesejável.

O rapaz que abandona o seu serviço para conversar com o chefe, poderá deixar de fazê-lo se o seu chefe parar de lhe dar atenção.

O reforçamento por ficha pode se mostrar eficaz quando a situação revela que os reforçadores, principalmente os sociais, não apresentam resultados satisfatórios.

O reforçamento por ficha pode ainda mostrar-se eficaz, principalmente porque se trata de reforço concreto e permite ao aprendiz estabelecer uma ligação que existe entre o comportamento e o prêmio recebido.

As variáveis do sistema de reforçamento por ficha são consideráveis. Todavia, convém sua substituição por reforçadores com significados marcadamente sociais e de cunho mais universal, principalmente relacionados com trabalho e atividades sociais.

### 3.1.5. — Programa de Educação complementar

Este programa consiste no desenvolvimento de estratégias paralelamente ao trabalho, no sentido de se eliminar dificuldades e apresentar elementos que auxiliem o aprendiz a alcançar melhor ajustamento ao trabalho e na sua vida em sociedade.

Pode existir no programa uma ação no sentido horizon-

tal, quando ela tem características de complementariedade, oferecendo ao aprendiz, informações e treino de aspectos básicos ao seu status escolar. A alfabetização de adultos pode ter esse significado, principalmente para aqueles casos que não tiveram nenhuma ou pouca experiência escolar.

O esquema teria um sentido vertical para situações especiais, nas quais um grupo ou mesmo um aprendiz necessitasse de informações ou treino específicos, relacionados com dificuldades profissionais e mesmo sociais.

O conteúdo deve, por isso, estar sempre ligados à fatos referentes à realidade de trabalho e à vida diária do aprendiz.

### 3.1.5.1. — **Prontidão para o Trabalho**

Poderíamos desenvolver cursos nos quais os objetivos fossem os de instrumentar ao aprendiz, facilitando o seu ingresso no mercado competitivo de emprego. Significaria um programa de prontidão para o trabalho.

Numa primeira etapa, antes de sua implantação, escolheríamos uma série de ocupações disponíveis no mercado de emprego mas que fossem compatíveis, também, com o embasamento dos alunos aprendizes. Posteriormente, levantaríamos os pré-requisitos dessas funções obedecendo, em linhas gerais:

1. — Capacidade exigida para o desempenho das funções;
2. — Exigências em relação à conduta profissional;
3. — Documentação necessária.

O conteúdo programático poderia conter:

1. — Habilidades requeridas para um bom desempenho das tarefas;
2. — Comportamento padrão exigido, revelando aspectos mais significativos e mesmo dentro de um critério de importância na escala de valores. Normas e regulamentos em empresas;

3. — Dinâmica, hierarquia dentro da estrutura organizacional das empresas;
4. — Problemas de locomoção.

— Documentação civil e profissional necessária, conhecimento de sua utilidade e onde se pode providenciar a sua retirada.

As atividades poderão constar de:

1. — Informações básicas;
2. — Treino supervisionado;
3. — Situações simuladas;
4. — Avaliação.

Para o desenvolvimento desse programa deveríamos contar com recursos materiais e humanos.

**Os recursos materiais seriam representados por locais de:**

- Sala de aula;
- Setores ou seções de indústrias ou comércio;
- Repartições;
- Terminais de ônibus, trens, metros, etc...;
- Formulários, guias, etc...;

**Os recursos humanos consistem na presença de:**

- Supervisor;
- Professores;
- Funcionários das empresas envolvidas no esquema de visita;
- Guias para treino em locomoção (familiares e vigilantes).

### 3.1.5.2. — Educação Física

A Educação Física no programa de habilitação do deficiente mental para o trabalho, faz parte da área complementar ou de apoio.

Seu objetivo é o de auxiliar ao aprendiz no seu desenvolvimento ou aperfeiçoamento motor, no reforçamento motor, no reforçamento de hábitos e atitudes e no equilíbrio de tensões. A Educação Física utiliza-se de exercícios físicos e práticas esportivas.

Sua orientação quanto ao lazer e à recreação livre, visa dar ao aprendiz conhecimento no sentido de vir a ocupar mais adequadamente seu tempo disponível em direção e atividades construtivas. Por isso, o programa de Educação Física deve criar-lhe oportunidades de jogos sociais, com programação de passeios, festas, gincanas, etc...

### **3.1.6. — Colocação e Seguimento**

A colocação do aprendiz em emprego e o seguimento de seu caso após a colocação, representam o encerramento de todo o trabalho realizado anteriormente. A boa colocação e o ajustamento aceitável do aprendiz no emprego confirmam ou não a validade e a eficiência de todo o nosso procedimento anterior.

Uma colocação bem sucedida deve significar a perfeita simbiose das condições de empregabilidade do aprendiz com os pré-requisitos da função que ocupará em seu futuro emprego. A colocação resulta, pois, de medidas paralelas, representadas pelo preparo do aprendiz, e pela busca de vaga no mercado de emprego ou sua pesquisa.

Em um sentido mais amplo, a pesquisa de mercado levantaria as diversas áreas onde estão localizadas as fontes de emprego, os tipos de atividades, relacionando, em seguida, as funções compatíveis oferecidas, com a mão-de-obra que o programa dispõe ou poderia preparar.

O levantamento das vagas consideradas compatíveis e sua localização permitem um contato posterior com a fonte de emprego, ocasião em que devemos apurar os pré-requisitos das funções ou de uma só função quando é oferecida, conforme questionário da página 53.

A existência do candidato e a compatibilização entre o seu preparo e os pré-requisitos da função podem determinar, em consequência, um contato com o setor de Seleção de Pessoal da empresa. Uma vez confirmada a possibilidade de colocação, o candidato será apresentado. Se a colocação for confirmada, faz-se o acompanhamento do caso, até o seu ulterior desligamento do programa.

Dependendo do nível de amadurecimento do aprendiz, pode-se dispensar a presença do Conselheiro Profissional na apresentação do caso ao setor de pessoal da empresa. A presença do orientador profissional só se justifica, nos casos de maior dependência, valendo esse procedimento também para o acompanhamento.

O contato direto do Conselheiro Profissional com o responsável pela seleção dos candidatos, sem a presença do aprendiz, poderá favorecer sobremaneira a colocação e seu êxito, com a superação de alguns problemas considerados irrelevantes. Contudo, todas as informações e os argumentos devem ter bases sólidas e uma perfeita correção. A omissão de algumas das partes de certos aspectos significativos, poderá prejudicar a colocação, fechando-se assim, outras oportunidades dentro da empresa e talvez com repercussões exteriores também danosas.

O levantamento das funções poderá efetuar-se com a utilização de questionário, conforme modelo que se segue.

## **LEVANTAMENTO DAS FUNÇÕES DISPONÍVEIS ( )**

NOME DA EMPRESA: .....

Rua: .....

Fone: ..... Bairro:

Indicações sobre o local:

Ramos de atividades: .....

Diretoria: .....

Contato: .....

— Cargo: .....

## CRITÉRIO DE SELEÇÃO DOS CANDIDATOS

Idade (limite): .....

Sexo: ..... Escolaridade: ..

Outros: .....

Existe deficiente empregado na Empresa:

Tipo de deficiente: .....

Condições em que foi admitido: .....

Tarefa que executa: .....

Resultados: .....

CARGOS COM MAIOR ÍNDICE DE VAGAS DISPONÍVEIS:

VAGAS DISPONÍVEIS:

## FUNÇÕES COMPATÍVEIS

TIPO	PRÉ-REQUISITOS

Elaborado por: ..... Data: ...../...../.....

(\*) Questionário composto e utilizado pelo setor Oficina, do Centro de Habilitação da APAE de São Paulo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS — RECOMENDAÇÕES

Apoiado em princípios filosóficos (Filosofia da Reabilitação) e com a ajuda de normas técnicas, é possível preparar-se o Deficiente Mental para uma atividade profissional e inseri-lo na sociedade, como partícipe dela na condição de membro ativo.

Assim concebidos, os programas podem atender aos aspectos assistenciais com uma sensibilidade mais ampla, de forma racional e humana. Sua abrangência pode corresponder tanto aos interesses sociais e econômicos da comunidade, como satisfazer as necessidades de atendimento profissional do Deficiente Mental. Dentro dessa panorâmica, podemos assegurar-lhe o direito ao trabalho, como todo cidadão deve ter, e ainda uma oportunidade efetiva de trabalho, a fim de sentir-se útil a si e à sociedade.

No entanto, a insensibilidade de grande parcela da sociedade ainda constitui a grande barreira para se evitar a marginalização social a **que se encontra sujeito** um bom número de deficientes mentais, adolescentes e adultos.

As forças vivas da comunidade precisam ser conscientizadas. â partir da liderança política e econômica. O meio empresarial precisa ser sensibilizado, para reconhecer a função social que a sua organização pode exercer na comunidade abrindo perspectivas e oportunidades de trabalho aos deficientes mentais com possibilidades e habilitados para exercerem uma atividade profissional. O retorno do seu

investimento nessa mão-de-obra disponível no mercado, pode ou deveria ser registrado na conta dos resultados sociais.

A busca pelo governo de mais recursos na alternativa (talvez única) impostos, quando precisa compor meios para enfrentar as despesas dos programas de assistência aos marginalizados e dependentes sociais, pode ser atenuada com o aproveitamento de enorme parcela dessa população, pelo meio empresarial.

A liderança política também precisa ser motivada no sentido de elaborar códigos e estatutos que, sem a chancela do paternalismo, assegurem aos deficientes mentais um esquema de seguro social, como reconhecimento de seus direitos como pessoa humana. As recomendações de ordem genérica parecem assumir características místicas, permanecendo o deficiente mental sem alguma coisa mais específica que lhe assegure a oportunidade e permanência no trabalho competitivo e mesmo protegido. Urge, pois, algo que o encare como indivíduo, com direitos e obrigações, sociais e profissionais, distante da incômoda condição de incapaz para atos civis e profissionais e portanto inteiramente à mercê de uma tutela, nem sempre necessária ou recomendável. Faz-se mister o reconhecimento de seu trabalho em condições e ambientes especiais (trabalho protegido), pelos órgãos de previdência social, trabalho e bem-estar social. Ajuda efetiva, compensações justas pelo trabalho que realiza, complementação financeira para suportar seus encargos pessoais, podem permitir atos e cumprimentos de normas civis (como pagamento regular de impostos e taxas), por parte do cidadão deficiente mental.

As recomendações são feitas no sentido de que:

1. — Os programas de habilitação do deficiente mental para o trabalho se identifiquem com a realidade sócio-econômica onde eles se desenvolvem;
2. — O ambiente onde os programas devam se desenvolver seja o mais próximo de um ambiente

fábrica, de maneira a facilitar melhor assimilação, pelo aprendiz, do que seja um local de trabalho;

3. — As amostras de trabalho sejam trazidas ao programa após um levantamento de tarefas e sua respectiva análise, junto ao mercado de trabalho;
4. — As atividades de trabalho correspondam ao potencial de trabalho dos aprendizes e às necessidades do mercado de emprego;
5. — As amostras de trabalho tenham uma grande abrangência, possibilitando maiores alternativas de avaliação e treinamento dos aprendizes;
6. — Os objetivos finais do programa sejam os de colocação do aprendiz em emprego competitivo, mas com o reconhecimento de que uma parcela considerável dos deficientes mentais necessita de trabalho protegido, em virtude das características da sua deficiência;
7. — A situação de trabalho protegido ofereça remuneração justa e adequada, com amparo legal, e permita ao deficiente mental maior participação comunitária, como seu membro ativo;
8. — O aprendiz seja o foco central das atenções do staff do programa e o objetivo principal a sua preparação para o trabalho e para uma convivência social aceitável;
9. — As colocações dos aprendizes em emprego competitivo sejam sempre efetuadas dentro de um clima normal, sem o protecionismo inconveniente;
10. — Os programas de apoio, desenvolvidos paralelamente ao trabalho, não assumam proporções tais que afastam o aprendiz das metas centrais do programa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. — ALLAN, W. Scott - "Rehabilitation - A Community Challenge"  
John Willey Sons, Inc. - N. York - USA - 1958
2. — GARDEN, W.I. - "Behavior Modification in Mental Retardation"  
Aldine - Atherton Publishing Co. - Chicago - 1961 - USA
3. — GUNZBURG, H.C. - "Social Competence and Mental Handicap"  
William Clowes & Sons Ltd. - London - 2ª. Edição - 1975
4. — LOREZ, Jeromo R. - "Rehabilitation Services"  
In Rehabilitation Literature - Vol. 34, n.º 9 - Sept. 1973 - USA
5. — PEREIRA, Olívia da Silva - "INTEGRAÇÃO DO EXCEPCIONAL NA FORÇA DO TRABALHO" - OEA-MEC - Dep. de Dec. e Div. - Brasília - 1977
6. — NELSON, Natham - "Workshops for the Handicapped in the EE.UU." - An Historical and Development Perspective - Publ. Charles Thomaz - 1971 - Springfield - USA
7. — PHILLIPS, Norman - "Rehabilitation Profissional" - Vol. 24  
"Emprego protegido" - Vol. 29  
"El Empleo dei Retrasado" - Vol. 28  
Publicação do Instituto Interamericano dei Nino - Montevideo  
1973 - Uruguay
8. — "Comprehensive Evaluation Porm\*"  
(Training Center and Workshop)  
Pub. New York City Association for the Help of Retarded  
Children - 1970
9. — "For Evaluator - Trainees and Evaluators"  
Pub. Altro's In Service Training Program - New York - Oct. 1974
10. — "Reabilitação Profissional como processo multidisciplinar" -  
ISOP - Fundação Getúlio Vargas - 1974.
11. — "Rehabilitation, Retraining, Resettlement"  
The Employment Service Agency and the Central Office of In-  
formation - Birmingham - 1976.
12. — "Day Services For Mentally Handicapped Adults" - National  
Development Group for the Mentally Handicapped - vol. 5  
London - 1977.

**ALGUMAS FUNÇÕES JA EXERCIDAS POR DEFICIENTES MENTAIS EM EMPRESAS**

ÁREA DE ATIVIDADE	RAMO DE ATIVIDADE	FUNÇÃO
AGRICULTURA		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ajudante de Floricultor</li> <li>2. Ajudante de Fruticultor</li> <li>3. Ajudante de Horticultor</li> <li>4. Cuidador de animais</li> </ol>
INDÚSTRIA	Gráfico	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distribuidor</li> <li>2. Bloquista</li> <li>3. Minervista</li> <li>4. Operador de picotadeira</li> <li>5. Operador de grampeadeira</li> <li>6. Intercalador</li> <li>7. Prensista colocador de ilhós</li> </ol>
	Auto-Peças	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prensista rebitador</li> <li>2. Prensista montador</li> <li>3. Prensista soldador</li> <li>4. Operador de torno</li> <li>5. Controlador de qualidade com aparelho de teste</li> </ol>

ÁREA DE ATIVIDADE	RAMO DE ATIVIDADE	FUNÇÃO
	Auto-Peças	<ul style="list-style-type: none"> <li>6. Montador</li> <li>7. Seleccionador</li> <li>B. Embalador</li> <li>9. Auxiliar de expedição</li> </ul>
	Eletro-Acústico	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Prensista</li> <li>2. Montador</li> <li>3. Embalador</li> </ul>
	Pastifício	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Empacotador de macarrão</li> <li>2. Operador de grampeadeira (fechamento do pacote)</li> <li>3. Encaixotador</li> <li>4. Expedidor</li> <li>5. Ajudante de entregas</li> </ul>
	Fabricação de Biscoitos i	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Acondicionador</li> <li>2. Expedidor</li> </ul>
	Fabricação de Balas	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Embrulhador</li> <li>2. Acondicionador</li> <li>3. Ajudante de entregas</li> </ul>
	Móveis	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Torneador</li> <li>2. Lixador</li> <li>3. Operador de lixadeira</li> <li>4. Lustrador</li> <li>5. Auxiliar de montador</li> <li>6. Auxiliar de laqueador</li> <li>7. Estofador</li> <li>8. Empalhador</li> </ul>

ÁREA DE ATIVIDADE	RAMO DE ATIVIDADE	FUNÇÃO
INDÚSTRIA	Fabr. de Brinquedos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Operador de serra tico-tico</li> <li>2. Torneador</li> <li>3. Montador</li> <li>4. Ajudante de pintor</li> <li>5. Embalador</li> <li>6. Auxiliar de expedição</li> </ol>
	Eletro-eletrônico	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prensista cortador</li> <li>2. Prensista soldador</li> <li>3. Prensista rebitador</li> </ol>
	Eletro-doméstico	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Montador (linha de montagem)</li> <li>2. Auxiliar de expedição</li> <li>3. Embalador</li> </ol>
	Aparelhos Eletrônicos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Montador</li> <li>2. Soldador - circuito</li> <li>3. Embalador</li> </ol>
	Instrumentos Musicais	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Colocador de tróculo</li> <li>2. Operador de furadeira de bancada</li> <li>3. Lixador</li> <li>4. Ajudante de embalador</li> <li>5. Auxiliar de expedição</li> </ol>

ÁREA DE ATIVIDADE	RAMO DE ATIVIDADE	FUNÇÃO
INDÚSTRIA	Cartonagem	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Montador de caixa de papelão ondulado</li> <li>2. Operador de riscadeira</li> <li>3. Forrador</li> <li>4. Ajudante de embalador</li> <li>5. Auxiliar de expedição</li> <li>6. Colador</li> <li>7. Operador de grampeadeira com revólver de pressão</li> </ol>
	Embalagem plástica	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prensa-embalador (fechamento térmico)</li> <li>2. maquinista-montador de tampa de garrafa</li> <li>3. maquinista-pintor de tampa de garrafa</li> <li>4. Montador de caixotes</li> </ol>
	Roupas Profissionais	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Operador de máquina de costura industrial</li> <li>2. Operador de máquina de casear</li> <li>3. Operador de máquina de pregar botão</li> <li>4. Operador de máquina de passar roupa</li> <li>5. Operador de máquina de engomar</li> <li>6. Overloquista</li> <li>7. Acondicionador</li> <li>8. Ajudante de expedição</li> </ol>
COMERCIAL	Super Mercado	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Empacotador</li> <li>2. Repositor</li> <li>3. Etiquetador (preços)</li> <li>4. Entregador</li> <li>5. Ajudante de estoque</li> </ol>

ÁREA DE ATIVIDADE	RAMO DE ATIVIDADE	FUNÇÃO
COMERCIAL	Lojas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Auxiliar de balconista</li> <li>2. Empacotador</li> <li>3. Ajudante de estoque</li> <li>4. Entregador</li> <li>5. Repositor</li> </ol>
	Restaurante	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ajudante de copa</li> <li>2. Ajudante de cozinha</li> <li>3. Auxiliar de garção</li> <li>4. Ajudante de serviços gerais de limpeza</li> </ol>
	Lanchonete	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lancheiro</li> <li>2. Balconista</li> <li>3. Ajudante de copa</li> <li>4. Ajudante de cozinha</li> </ol>
	Posto de gasolina	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prentista</li> <li>2. Lavador de carros</li> </ol>
SERVIÇOS	Banco	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Auxiliar de expedição - correspondência</li> <li>2. Mensageiro - interno e externo</li> </ol>
	Despachante	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mensageiro</li> <li>2. Guia ou acompanhante (junto à repartições)</li> </ol>

ÁREA DE ATIVIDADE	RAMO DE ATIVIDADE	FUNÇÃO
SERVIÇOS	Hotéis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Camareiro</li> <li>2. Faxineiro</li> <li>3. Mensageiro</li> <li>4. Carregador</li> <li>5. Copeiro</li> </ol>
	Limpadora	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faxineiro</li> <li>2. Lixeiro</li> </ol>
	jardinagem	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ajudante de jardineiro</li> </ol>

# 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](#)