

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO DE TEORIA E FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO

COLOCAÇÃO PROFISSIONAL DO DEFICIENTE MENTAL LEVE
NO MERCADO COMPETITIVO DE TRABALHO
DA COMUNIDADE.

MARIA DE LOURDES GAMBAROSKI
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO ESPECIAL

ORIENTADORA: ROSELI CECÍLIA R. DE CARVALHO BAUMEL

CURITIBA - MARÇO 1985

Proibida a reprodução deste material sem a autorização prévia
da autora.

TEMA:

"COLOCAÇÃO PROFISSIONAL DO DEFICIENTE MENTAL LEVE
NO MERCADO COMPETITIVO DE TRABALHO
DA COMUNIDADE".

SUMÁRIO

Introdução.....	01
Justificativa.....	03
Definição do Problema.....	05
Objetivos.....	05
Definição de Termos.....	05
1. Colocação Profissional.....	05
2. Deficiente Mental Leve.....	06
3. Mercado Competitivo de Trabalho.....	06
Capítulo I - Deficiência Mental.....	07
1.1. Definição.....	07
1.2. Identificação.....	08
1.3. Terminologia e Classificação.....	09
1.4. Caracterização.....	10
Capítulo II - Profissionalização do Deficiente Mental Leve.....	13
2.1. O Papel da Família, Escola e Comunidade no Processo de Profissionalização.....	13
2.2. Diretrizes Básicas para a Profissionalização.....	16
Capítulo III - Alternativas da Colocação Profissional do Deficiente Mental Leve.....	21
3.1. Processo de Avaliação.....	21
3.2. A Orientação Profissional.....	26
3.3. O Deficiente Mental Leve no Mercado Competitivo de Trabalho.....	30
3.3.1. Considerações Gerais.....	30
3.3.2. O Trabalho como Forma de Integração.....	31
3.3.3. Diversidade de Trabalho ao Deficiente Mental Leve.....	33

Conclusão.....36

Referências Bibliográficas.....38

Anexos

INTRODUÇÃO

O presente assunto é o resultado do estudo sobre a colocação profissional do deficiente mental leve no mercado competitivo de trabalho da comunidade de Curitiba.

O objetivo principal deste estudo é documentar o trabalho que vem sendo realizado no campo da colocação profissional do deficiente mental leve no mercado competitivo de trabalho da comunidade a fim de que outros técnicos se interessem em experimentar as mesmas propostas e criar formas de atuação.

Pretende-se comunicar o conhecimento adquirido através da prática e abrir a possibilidade de questionamentos e reflexões que virão enriquecer desempenhos futuros.

Para melhor compreensão, clareza e objetividade, o trabalho foi dividido em três capítulos.

O Capítulo I apresenta definição, identificação, terminologia, classificação e caracterização do deficiente mental, focalizando-se a parte teórica para o embasamento do presente estudo.

O Capítulo II trata da profissionalização do defi-

ciente mental leve, abordando o papel da família, escola e comunidade. A seguir, apresenta-se as diretrizes básicas para a profissionalização, relatando-se os tipos de programas profissionalizantes para o deficiente mental do Centro de Habilidade Profissional Mercedes Stresser.

O Capítulo III relata as alternativas da colocação profissional do deficiente mental leve. Reúne três itens, enfocando-se o relato da experiência no processo de avaliação e no contexto da orientação profissional. O item seguinte vem ampliar os antecedentes, apresentando considerações sobre o deficiente mental leve no mercado competitivo de trabalho.

O relato da experiência não pretende esgotar o assunto, pois demonstra apenas o início de um trabalho, além de favorecer a ampliação e aquisição de conhecimentos na área.

JUSTIFICATIVA

Justifica-se este assunto tendo em vista a necessidade de proporcionar a continuidade ao processo de atendimento na área profissionalizante da população egressa de classes especiais ou de outras escolas de educação especial.

Na realidade, existe uma descontinuidade no processo de atendimento ao deficiente mental leve, na adolescência, quando o processo de profissionalização é mais sintomático e necessário.

Diante da problemática, procurou-se caracterizar as possibilidades que os deficientes mentais leves têm, através da educação, de contribuir, com parcela de seu trabalho, no esforço do engrandecimento nacional.

O estudo que se pretendeu enfatizar, apresenta grande interesse para quem atua na área da colocação profissional e é de vital importância para os que têm a seu cargo a responsabilidade pelo processo de profissionalização de deficientes mentais leves.

Objetivou este estudo, o levantamento de alternativas apropriadas aos deficientes mentais leves, envolvendo pro

cessos e técnicas, bem como material pedagógico e equipamentos para o adequado desenvolvimento das suas habilidades e potencialidades, visando ajustá-los à sociedade. Conseqüentemente, o presente estudo abrangerá não só os deficientes mentais leves, mas também a família, escola e comunidade, indo ao encontro à integração do excepcional.

Justifica-se ainda, porque o estudo permitirá a abertura de horizontes para novas perspectivas de atuação dos profissionais junto ao Centro de Habilitação Profissional Mercedes Stresser de Curitiba.

O presente estudo, além de oferecer subsídios para o desenvolvimento de programas, visto a carência de estudos sistematizados referente à experiências realizadas por profissionais na área, servirá de esclarecimento da comunidade quanto aos problemas relacionados ao atendimento dos deficientes mentais leves.

Por outro lado, concorrerá para motivar investigações subsequentes a respeito de aspectos relevantes do problema enfocado, visando à expansão de atendimento ao deficiente mental leve.

DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

Que alternativas há na colocação profissional do deficiente mental leve no mercado competitivo de trabalho da comunidade?

OBJETIVOS

1. Levantar alternativas quanto ao processo de colocação profissional do deficiente mental leve no mercado competitivo de trabalho da comunidade.

2. Estudar diretrizes básicas e estratégias possíveis de serem implementadas.

DEFINIÇÃO DE TERMOS

1. Colocação Profissional - inserção do deficiente mental leve pelo trabalho que são capazes de realizar, não obstante suas limitações. Para isso requer-se, de um lado a preparação do deficiente mental leve e do outro lado o reconhecimento e receptividade da sociedade.

Através de programas, " procurar-se-á garantir a inserção cuidadosa, no mercado de trabalho, de contingentes populacionais que, doutra forma, poderiam permanecer marginalizados, onerando a população economicamente ativa " (Fundação Carlos Chagas, 1972). Portanto, a colocação profissional não deve ser enfatizada simplesmente como uma questão empregatícia, mas, sobretudo garantir a satisfação profissional e, con

seqüentemente maior eficiência no trabalho.

2. Deficiente Mental Leve - podem ter auto-suficiência em diferentes áreas. São capazes de adaptação social e profissional depois de devidamente treinados. Podem ser admitidos em trabalhos competitivos na comunidade industrial ou de outra natureza. Necessitam de supervisão quando submetidos a sérias pressões sociais e econômicas.

Fleming (1978) coloca que os levemente retardados geralmente estão aptos a adquirir os conhecimentos escolares básicos, além de habilidades específicas que poderão ser úteis para torná-los capazes de ganhar algum dinheiro.

3. Mercado Competitivo de Trabalho - utilização dos diversos campos de trabalhos, existentes na comunidade para a colocação profissional do deficiente mental leve.

A automação, as tarefas repetitivas e a diversificação na análise das operações de trabalho, na separação de habilidades das mais simples, às mais complexas, possibilita a participação do deficiente mental leve na comunidade, exercendo um trabalho em condições de igualdade com o indivíduo "normal".

Segundo Krynski (1983), os casos colocáveis no mercado competitivo de trabalho, são aqueles que, após treinamento em oficinas, apresentam condições de execução, atitudes e comportamentos comparáveis a pessoas tidas como "normais", tornando-se aptos a enfrentarem o mercado comum de trabalho.

CAPÍTULO I

DEFICIÊNCIA MENTAL

1.1. Definição

A deficiência diz respeito a uma anomalia da estrutura ou da aparência do corpo humano e do funcionamento de um órgão ou sistema, seja qual for a sua causa; em princípio, a deficiência constitui uma perturbação de tipo orgânico (UNESCO, 1981).

O Fondo de Las Naciones Unidas para la infancia (1980), coloca que a deficiência consiste em uma perda ou anormalidade de uma parte do corpo ou função.

As deficiências podem trazer dificuldades no exercício das atividades normais, socialmente estabelecidas e reguladoras da vida em sociedade.

A deficiência mental envolve dois componentes essenciais, ambos relativos à idade biológica e à cultura:

- a) Funcionamento intelectual significativamente abaixo da média, manifestando desde a primeira infância;
- b) Marcante incapacidade em adaptar-se às demandas culturais da sociedade.

A deficiência mental não é em si uma doença ou uma

moléstia. Ela abrange ampla gama de condições que embora frequentemente causadas por moléstias biológicas e deficiências orgânicas, podem também resultar de complexas causas sociais e psicológicas.

Retardo mental à Associação Americana para a Deficiência Mental - AADM (opud Krynski, 1983), refere-se ao funcionamento intelectual geral, significativamente submédio, existente concorrentemente com déficits no comportamento adaptativo e manifestado durante o período de desenvolvimento.

Segundo Krynski (1969), o termo "deficiência mental" ou "retardamento mental", é uma simples designação de vários fenômenos complexos, relacionados a causas as mais diversas, nas quais a inteligência inadequada ou insuficientemente desenvolvida constitui o denominador comum. Portanto, deficiência mental é o resultado de condições que impedem, reduzem, ou retardam o desenvolvimento de meios efetivos de interação com o ambiente.

A deficiência mental, não sendo uma moléstia única, é encarada sob vários aspectos e sob diferentes critérios. "O critério da deficiência mental tende a diferir nos diversos países dependendo de fatores como tradição, aspectos culturais, complexidade social e existência dos serviços (CMS)".

Para Telford (1978) o retardamento mental não é uma coisa unitária. Não é uma doença. Tem diversas causas e a acompanhamentos físicos, e abrange uma gama vasta de níveis mentais.

pessoa em questão for adulta.

A deficiência mental geralmente se manifesta na infância ou no início dos anos escolares, quando a lentidão no desenvolvimento comportamental se torna aparente em forma de dificuldades de adaptação às demandas da vida cotidiana, no compreender e utilizar a linguagem e na captação de significados gerais ou abstratos.

A escola compara mais claramente as crianças, uma vez que avalia todos os alunos de acordo com sua idade, tendendo a focalizar a criança cujo desempenho não atinja o esperado. A criança em idade escolar deve estar preparada para aderir a padrões muito rigorosos de comportamento adaptativo, (Fleming, 1978). Assim, quanto mais cedo for feita a identificação do deficiente mental, haverá mais oportunidade de interferir no seu desenvolvimento.

1.3. Terminologia e Classificação

Segundo a história, desde 1877, com Ireland já se tentava classificar a deficiência mental. Inicialmente definindo o termo "idiotia". Tredgold em 1908 introduziu o termo "amencia". Bourneville abrange apenas quadros mais graves passíveis de elucidação anátomo-patológica. Em 1934, Penrose estabelece um grupo de "definitivamente" deficientes e outro designado "subcultural". Vem depois Binet e Simon situando três grupos:

- a) os débeis mentais
- b) os imbecis
- c) os idiotas

Sucedem-se as classificações, sendo os antigos termos de debilidade, imbecilidade e idiotia substituídos, num contexto social, pelos de "educáveis, treináveis e dependentes".

Para Krynski (1969), já não importa muito o quocien

te intelectual. É muito mais importante o de "potencialidade"; importa menos o que falta e mais o que sobrou e que pode ser aproveitado num programa multidisciplinar de reabilitação integral.

Pode-se simplificar em um quadro a classificação:

Níveis	QI (Quociente de Inteligência)	Potencial do indivíduo
I - Leve	67 - 52	Educável
II - Moderado	51 - 36	Treinável
III - Severo	35 - 20	Dependente
IV - Profundo	19 para baixo	Dependente

Segundo Fleming (1978), o grau de retardamento mental varia de indivíduo para indivíduo. É impossível, entretanto, precisar e definir esses níveis de variações. Por isso, eles têm sido classificados apenas em : leve, moderado, grave (severo) e profundo.

Em se tratando de deficientes mentais, independentes do seu potencial ou grau de excepcionalidade, convém ressaltar e acentuar sempre que não implicará em estigmatizar o ser diferente, mas valerá o que cada um poderá criar, segundo as suas condições pessoais. Cabe às pessoas que trabalham com deficientes mentais, utilizá-las apenas como guias e não como regra absoluta.

1.4. Caracterização

Os deficientes mentais leves (educáveis), podem desenvolver habilidade de comunicação e socialização. Podem ser alfabetizados, seguindo programa curricular adaptado às suas condições pessoais. São capazes de uma adaptação social e vocacional com incorporação de requisitos sociais através de educação e treino. Na idade adulta adquirem independência econômica parcial ou total.

Johnson (1982), cita que os retardados mentais educáveis são normais ou estão dentro dos limites de variação

normais, na maioria das áreas de seu desenvolvimento. Parecem-se, reagem e crescem essencialmente da mesma forma e aproximadamente no mesmo ritmo que seus companheiros normais.

A deficiência mental leve constitui o grande volume. Cerca de 85% dos deficientes estão neste plano, o que exige uma assistência adequada, médica, psicopedagógica e social (Krynski, 1969).

Os deficientes mentais moderados (treináveis), são aqueles capazes de aproveitar os programas de treinamento sistematizado. Executam tarefas que não requerem habilidades ou pouca habilidade, necessitando de supervisão e orientação em moderada tensão social e econômica.

Os estigmas físicos desse grupo são frequentemente mais óbvios. Eles têm atrasos do desenvolvimento motor muito perceptíveis, especialmente da fala (Fleming, 1973).

Segundo Johnson (1982), aproximadamente 0,3% da população situa-se em nível de inteligência do tipo retardado mental treinável.

Os deficientes mentais severos (dependentes), podem parcialmente cuidar de si próprios, sob completa supervisão, em ambiente controlado. Nestas condições desenvolvem um nível mínimo capaz de auto-proteção.

Fleming (1973), coloca que as crianças gravemente retardadas são afetadas por uma variedade de fatores patológicos. Geralmente têm lesões no sistema nervoso central, e isso provoca respostas motoras inadequadas e descoordenadas. Sua acuidade sensorial pode causar reações lentas aos estímulos.

guagem. São totalmente incapazes de se manterem por si só, sendo completamente dependentes, necessitando de supervisão.

Para Krynski (1969) os deficientes mentais profundos são todos aqueles incapazes de se beneficiarem de qualquer tipo de treinamento ou educação. Necessitam assistência por toda a vida.

PROFISSIONALIZAÇÃO DE DEFICIENTE MENTAL LEVE

2.1. O Papel da Família, Escola e Comunidade no Pro-
cesso de Profissionalização

Os pais são os elementos mais importantes no processo de avaliar, educar e habilitar os deficientes mentais, desde a emissão de informações simples e objetivas até a contribuição de ações eficazes. Assim, os pais bem informados, otimistas que aceitam o problema, tem um papel muito positivo na educação, no bem-estar e no ajustamento do filho deficiente (UNESCO, 1981).

O envolvimento dos pais pressupõe sua participação ativa nos programas destinados a desenvolver as habilidades do seu filho deficiente. Por conseguinte, é de maior importância que pais e profissionais se interrelacionem, baseados na perspectiva de que o deficiente responderá mais favoravelmente ao programa.

Pestalozzi (1981), relata que cada parceiro necessita do conhecimento e da experiência do outro, se o deficiente tem que ser ajudado a desenvolver suas habilidades em todos os níveis que dão continuidade e consistência à assistência educacional.

O objetivo da intervenção deverá ser o de trabalhar com os membros da família ajudando-os a desempenhar efetivamente seus papéis. É de suma importância levar em conta que existe uma relação de pessoa para pessoa entre os membros da família. Fleming (1978), não se trata apenas de uma relação do deficiente com os pais, mas de uma questão familiar.

Clemente (1977), afirma que somente a ação coordenada das famílias poderá motivar a comunidade e as autoridades para dispensarem aos excepcionais as atenções que eles requerem para sua recuperação e integração social.

Quando se estabelece a integração da família com a equipe de habilitação ocorre uma associação mutuamente benéfica dedicada a colocação profissional do deficiente mental.

Segundo Krynski (1983), o êxito do trabalho depende, grande parte das vezes, da atitude da família em relação à importância dada à ocupação como forma de participação social.

Cabe, assim, à escola orientar a família para que tome conhecimento dos meios que poderão ser utilizados para auxiliar o deficiente mental. Neste sentido, o objetivo da orientação à família é abrir novas perspectivas para que ela prossiga.

Se a família é o grupo social mais importante na vida do deficiente mental, cabe a ela a responsabilidade primordial pela sua integração social. Do lado dessa responsabilidade, surge o direito que a família tem, de saber das dificuldades detectadas pela escola em relação ao deficiente mental. Emerge então o papel da escola no sentido de esclarecer as dificuldades do deficiente mental, suas causas, bem como as medidas necessárias, evitando desta forma a eclosão de problemas futuros, comprometendo a relação escola, família e comunidade.

Segundo Bronfenbrenner (apud AEDM, 1982), o objeti-

vo para o trabalho com a família deveria visar..."o estabelecimento de um relacionamento emocional duradouro entre pais e filhos que envolva interações recíprocas frequentes em torno de atividades que sejam desafiantes ao deficiente. O efeito de tal interação implica no fortalecimento do elo entre pais e filhos, favorecendo a motivação, aumentando a frequência e o poder de respostas contingentes...e, sendo assim, aprimorando a eficácia do trabalho".

É preciso que a família participe nas deliberações do que deva ou não ser feito com o deficiente mental do ponto de vista da habilitação profissional. O apoio da família na vida profissional do deficiente mental é o esteio da sua integração na comunidade.

Johnson (1932), coloca que na medida em que a família alcança a integração de seu membro deficitário, a sociedade maior será mais facilmente conquistada.

O trabalho com a comunidade é muito importante na medida em que se encara o deficiente mental como um ser humano capaz de ser útil e integrar-se como mão-de-obra ativa na sociedade.

O deficiente mental pode ser considerado força ativa da sociedade, dependendo desta aceitá-lo. Precisa ser entendido, atendido e aproveitado pela sociedade da qual faz parte como cidadão.

Na integração do deficiente mental na comunidade deve haver adaptação social ao grupo, supondo a utilização de certa margem de liberdade ou de autonomia que o meio concede.

Na conceituação de Linton (apud Lakatos, 1978), o processo de integração é o "desenvolvimento progressivo de ajustamento cada vez mais completo, entre os vários elementos que compõem a cultura total". Assim, os deficientes mentais estão socialmente integrados quando fazem parte de uma comuni

dade que engloba também os não-deficientes, quando estabelecem com estes últimos relações regulares e espontâneas, e quando se sentem parte natural do grupo. O exercício dos trabalhos adequados e o desempenho satisfatório, levam os deficientes mentais ao nível de igualdade com os demais trabalhadores e, portanto, à desejada integração sócio-profissional.

Em seguida, será necessário conceituar comunidade. Para Tönnies (apud Lakatos, 1973), as comunidades ou são compostas pelos indivíduos unidos por laços naturais ou são espontâneas, ou ainda são compostas por objetivos comuns que transcendem os interesses particulares de cada pessoa.

A participação envolve o engajamento do deficiente mental na comunidade. De maneira geral a participação da comunidade não se processa automaticamente, sendo necessário que ela seja estimulada. A escola tem como responsabilidade desempenhar este papel e facilitar sua participação.

Da mútua cooperação entre a escola e a comunidade depende o êxito do trabalho. A comunidade auxilia a escola e isto reverte em benefício a si mesma pela integração do deficiente mental, como um ser ajustado, produtivo e útil.

A família e comunidade tem dificuldade para integrar o deficiente mental. Em decorrência disso, a escola realiza trabalho de conscientização e esclarecimento, junto à família e comunidade no sentido de uma valorização do trabalho do deficiente mental. Pretende-se como resultado maior aceitação e reconhecimento da capacidade do deficiente mental como participante da força de trabalho da comunidade.

O êxito de todo trabalho depende da cooperação da escola, da família, do local de trabalho e da comunidade.

2.2: Diretrizes Básicas para a Profissionalização

A profissionalização caracteriza-se pelo momento onde as necessidades do deficiente mental se voltam para o tra-

balho. Deste modo, se o deficiente mental apresenta condições para desenvolver uma atividade produtiva, deve fazê-lo por meio de um treinamento e ajustamento eficazes, permitindo a sua colocação em ocupação remunerada.

Para Veronezi (1979), 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.

A profissionalização tem por objetivo detectar o potencial do deficiente mental, treiná-lo em situações simuladas ou reais de trabalho, para a obtenção de desenvolvimento compatível à sua capacidade e que isto possa ser revertido tanto em seu benefício quanto ao da comunidade onde vive (Krynski, 1983).

A Lei nº 5.692/71, quando fixa as diretrizes e bases do ensino de primeiro grau, cuida de dar ao ensino médio um cunho de terminalidade com a habilitação profissional. Esse instrumento legal pode e deve ser aplicado com vistas ao estabelecimento de condições para atendimento dos deficientes mentais permitindo, em atenção a suas necessidades, antecipação da terminalidade ao nível de primeiro grau através de qualificação para o trabalho. Assim, deve-se enfatizar a necessidade de se promover a terminalidade profissionalizante capaz de favorecer o engajamento do deficiente mental na força de trabalho.

A profissionalização do deficiente mental é um dos objetivos prioritários do plano integrado de seu atendimento. Ele tem direito à segurança econômica e, na medida de suas possibilidades, de desempenhar emprego competitivo na comunidade através de treinamento profissional adequado - Declaração dos Retardados Mentais.

Segundo Krynski (1983), a profissionalização consti

tui um meio utilizado no processo de habilitação cuja finalidade é o ajustamento da pessoa portadora de deficiência mental ao seu meio sócio-econômico-cultural. Nesta etapa do processo de habilitação do deficiente mental, o atendimento assume realmente as características de uma preparação e prontidão para o trabalho. O resultado final, consiste em tornar o deficiente mental em mão-de-obra útil para ser aproveitada pelo mercado de trabalho.

Partindo dessa colocação, "a área da profissionalização tem que ser analisada através de cada período de desenvolvimento, estudando-se principalmente os pré-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" (Pereira, 1977).

Os deficientes mentais são educados através de programas básicos que lhes proporcionam a aquisição de hábitos, experiências e atitudes com o fim de ajustá-los ao trabalho competitivo. Esse treinamento ocorre em oficinas cujas características devem aproximar-se o mais possível das situações reais de trabalho que ele vai encontrar na comunidade. As oficinas oportunizam também o desempenho de condutas sociais básicas, a auto-suficiência e competência social e ensino profissionalizante compatível com as condições e necessidades de cada um. Nas oficinas, o deficiente mental é considerado aprendiz que se educa pelo trabalho e para o trabalho, levando em consideração que o trabalho é fator de integração.

No Centro de Habilitação Profissional Mercedes Stresser, os tipos de programas profissionalizantes para o deficiente mental, tendo em vista a sua colocação na força de trabalho, incluem principalmente:

- 1) Oficina Pedagógica - oferece ao aprendiz a oportu-

tunidade de desenvolver hábitos, atitudes e habilidades específicas ao trabalho, através do manuseio de materiais, instrumentos e equipamentos de trabalho em diferentes atividades, desde aquelas que permitam a expressão livre de aspectos interiores como pintura a dedo, desenho, argila, até as mais concretas como trabalho com madeira, couro, sisal, etc. O programa de atividade da oficina pedagógica tem por objetivo a educação integral do aprendiz, com a finalidade primordial de habilitá-lo profissionalmente e adaptá-lo à vida em sociedade.

2) Oficina Protegida - possibilita ao aprendiz condições de auto-realização, através do exercício de uma atividade profissional condizente com sua capacidade de trabalho. A oficina protegida tem características de transitoriedade e permanência. Conforme o cita Krynski (1983):

"Transitoriedade - para aqueles indivíduos que, submetidos a treinamento atingem após algum tempo, condições de serem colocados no mercado competitivo de trabalho com o mesmo desempenho de outros trabalhadores.

Permanência - para os que, pelas características próprias de sua deficiência, não chegam a atingir o grau de execução, quanto a ritmo, atitudes e hábitos de trabalho exigidos para uma colocação".

A oficina protegida proporciona ao aprendiz oportunidade de realizar trabalho remunerado, condizente com seu desempenho profissional.

3) Bolsa de Trabalho - visa oferecer ao deficiente mental a oportunidade de realizar treinamento profissional, objetivando o desenvolvimento de suas potencialidades físicas e intelectuais, ao mesmo tempo em que o prepara para o trabalho e integração na comunidade. O Programa de Bolsas de Trabalho para Excepcionais do Centro Nacional de Educação Especial/Ministério da Educação e Cultura - CENESP/MEC, é o recurso-meio

que objetiva a mobilização e a exploração de potencialidades, de forma a tornar o deficiente mental um ser capaz de participar do processo social.

ALTERNATIVAS DA COLOCAÇÃO PROFISSIONAL
DE DEFICIENTE MENTAL LEVE

3.1. Processo de Avaliação

A avaliação é parte fundamental da colocação profissional do deficiente mental. É o elemento controlador da qualidade do processo de treinamento-profissional, realimentação constante do sistema. A avaliação realizada no dia-a-dia de trabalho com o aprendiz leva ao aperfeiçoamento constante do treinamento-profissional através da fixação de objetivos imediatos mais claros, da escolha mais lúcida de estratégias, da recuperação das possibilidades e necessidades de cada um. A avaliação é um processo contínuo e global, requer trabalho de equipe com caráter multidisciplinário envolvendo todos os aspectos da conduta do aprendiz.

A avaliação do desenvolvimento profissional de cada aprendiz deverá ser realizada de forma contínua pela equipe interdisciplinar, visando à análise das reações, desempenhos, atitudes na situação de ocupação, da tarefa, dentro das respectivas oficinas (CENESP, 1984). Depende de avaliações anteriores e/ou paralelas, convertendo todos os dados obtidos pela equipe multidisciplinar, de forma integrada, numa proposta

de trabalho, visando a cada deficiente mental em particular.

Para Pereira (1977), na preparação vocacional do excepcional, é imprescindível realizar a avaliação com as seguintes finalidades:

a) determinar a elegibilidade do excepcional para programas de habilitação vocacional;

b) prever as respostas ou reações, do caso, ao processo de tratamento e treinamento;

c) estudar a capacidade para o emprego competitivo.

A completa avaliação do nível de desempenho do deficiente mental, deve levar em consideração o seu nível de socialização, ajustamento emocional, ajuda própria, motivação, percepção motora, recreação, atividade ocupacional e habilidades de segurança.

No sistema de avaliação pela "prova prática do trabalho", cada atividade é fragmentada até chegar a seu aspecto mais simples, concentrando-se em ferramentas e materiais básicos (CBCISS, 1975).

Aspectos consideráveis ao exercício de uma profissão avaliados através da prova prática do trabalho:

a) relativa ou total independência na execução da tarefa;

b) preocupação com a qualidade da produção;

c) rapidez;

d) interesse financeiro;

e) responsabilidade;

f) capacidade de trabalhar em grupo;

g) tolerância à repetição;

h) resistência à fadiga;

i) defesa quanto às frustrações;

j) locomoção;

l) comunicação;

- m) aceitação da autoridade;
- n) reconhecimento dos recursos da comunidade;
- o) capacidade de concentração;
- p) assiduidade e pontualidade;
- q) destreza;
- r) relacionamento com supervisoras e colegas;
- s) a aceitação no trabalho, etc.

Conforme relata Leighbody (1977), com as provas práticas, o sucesso, na sua execução, depende de treinamento prévio, e a informação antecipada dos resultados a alcançar, estimula o aluno a pôr em evidência suas verdadeiras possibilidades.

Uma avaliação apropriada pode dirigir o deficiente mental ao caminho adequado, podendo também melhorar suas oportunidades de marcar positivamente sua presença na sociedade.

Segundo Veronezi (1979), a utilização de questionários 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.

Em uma visão prática e operacional, as diferentes fases do desenvolvimento do programa de preparação do deficiente mental nas oficinas do Centro de Habilitação Profissional "Mercedes Stresser", solicitam recursos como:

- a) ficha de observação em treinamento profissional (Anexo 1);
- b) entrevista com a família, com responsáveis para avaliação da expectativa dos pais com relação à profissionalização do filho (Anexo 2);
- c) entrevista com o deficiente mental - formulário de interesses profissionais (Anexo 3);

d) ficha de estudo das condições de trabalho para a colocação profissional (Anexo 4);

e) relatório para a avaliação educacional e social do deficiente mental;

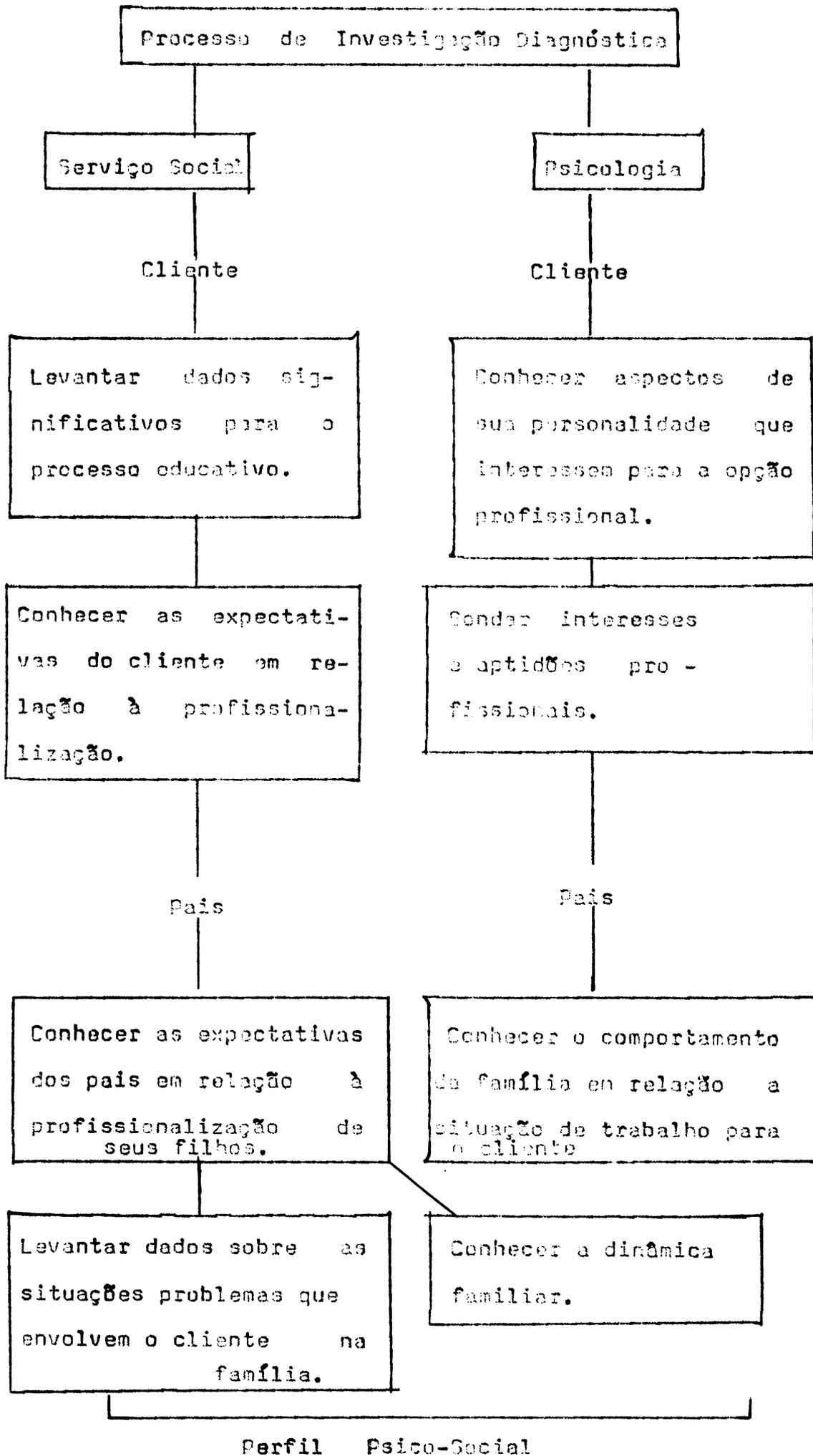
f) prova de competência social: Mapa de Avaliação do Desenvolvimento - P.A.C., fórmula II;

g) pesquisa no mercado de trabalho (Anexo 5).

A avaliação deve ser um processo contínuo de observação, que deverá ser sistemática e com objetivos bem definidos. Além da avaliação prévia e da avaliação formativa deve-se realizar uma avaliação somativa ao final de cada fase para verificar se o deficiente mental reúne condições de encaminhamento profissional.

Só depois da conclusão do programa de avaliação que o deficiente mental deverá ser encaminhado ao mercado competitivo de trabalho da comunidade.

A investigação diagnóstica pode ser configurada no seguinte diagrama:



Perfil Psico-Social

3.2. A Orientação Profissional

“A orientação para Santos (1963), é um processo de assistir o indivíduo e de guiá-lo; de ajudá-lo e de levá-lo a utilizar suas possibilidades e reconhecer suas limitações. Por conseguinte, é um processo longo e contínuo, sendo tanto mais segura quanto maior tempo se dispuser para observação do deficiente mental e atuação sobre ele.

A orientação profissional para Heil (1973), é o auxílio prestado aos adolescentes na escolha de uma profissão. Busca conhecer no deficiente mental quais as aptidões de que é provido e, em seguida, indicar profissão que melhor se ajusta à sua vocação.

Segundo Cleparède (apud Fontes, 1980), orientação profissional é o complexo de conceitos diretivos e de métodos que servem para indicar a cada indivíduo as atribuições de trabalho para o qual ele possui as necessárias inclinações e capacidade, e no exercício do qual tem, pois, possibilidades maiores de conseguir alcançar melhores resultados, com vantagem para si e para a sociedade.

O objetivo da orientação profissional é preparar de maneira metódica e organizada os deficientes mentais, para que reúnam condições de exercício profissional e assim garantir - lhes uma independência econômica suficiente para assegurar a manutenção de si próprio e de sua família.

Para Gemelli (1963), a orientação profissional deve ter por objetivo fazer com que o trabalho humano seja executado pelo homem de maneira que não lhe seja prejudicial, mas que seja vantajoso para todos. (

A orientação profissional é vista como um processo a longo prazo com a finalidade de criar condições para a opção e capacitação profissional do deficiente mental, trabalhando em dois aspectos fundamentais: de um lado, o desenvol-

vimento individual no que se refere ao seu autoconhecimento , reconhecimento de suas potencialidades, aptidões, interesses e limitações, e de outro lado, o conhecimento da comunidade em que está inserido, dos meios de produção, das profissões e existentes, das oportunidades que oferecem o mercado de trabalho e oportunidades educacionais.

Tendo em vista que o atendimento do deficiente mental, nos diferentes tipos e níveis, não pode visar exclusivamente aos aspectos relativos à capacidade intelectual, atitudes e interesses, devem ser incluídos neste processo, a iniciação para o trabalho, formação ocupacional e profissional.

Há restrições quanto à participação do deficiente mental no mercado de trabalho, no que se refere a visão tradicional da comunidade onde estes são desprotegidos e incapazes para se ajustarem à situação de trabalho, simultaneamente à falta de oportunidade de conhecimento do empresário em relação à aceitação do potencial do deficiente mental, fazem com que eles encontrem barreiras no desenvolvimento de suas aptidões e realização de suas aspirações.

Veronezi (1979), cita que a orientação profissional mostra-se mais diretiva, a partir da impossibilidade de orientando fazer uma escolha profissional racional, manifestando a sua incapacidade de estabelecer relações de compatibilidade , entre potencial, nível de aspiração e possibilidades de emprego.

Desta forma, a orientação profissional procura a inserção cuidadosa no mercado de trabalho, garantindo a satisfação profissional, com melhores perspectivas de aceitação social, de maior participação e de um acolhimento ao deficiente mental em sua totalidade com suas deficiências e limitações.

Dai, pois, a importância da orientação profissional, cuja função básica é a de abrir as perspectivas dos deficien-

tes mentais, no sentido de poder encontrar empregos dignos de sua capacidade, permitindo escolha consciente e coerente com suas limitações.

A orientação profissional deve visar o encaminhamento do deficiente mental ao trabalho no qual possa conseguir a melhor adaptação, graças a um conveniente período de aprendizagem. Assim, a orientação profissional, quando exercida sobre o plano social, responde aos interesses do indivíduo, da família e da sociedade (Gemelli, apud Fontes, 1980).

Na ausência da orientação profissional, a escolha de uma profissão pelo deficiente mental é uma escolha necessariamente restrita. Ocorre que, exatamente para ele, é muito difícil conseguir informações por seus próprios meios. Através da orientação profissional procura-se garantir a satisfação no trabalho e a produtividade social.

O programa de orientação profissional para o deficiente mental supõe:

- a) formação de atitudes de independência e responsabilidade;
- b) formação de atitudes de valorização de todo e qualquer tipo de trabalho;
- c) ampliação do universo profissional;
- d) adequação do nível de aspiração profissional dos deficientes mentais em relação às suas problemáticas;
- e) desenvolvimento de atitudes para se relacionar de forma satisfatória em diferentes situações;
- f) aquisição da informação específica da opção profissional em recursos da comunidade como cursos profissionalizantes e estágios.

Tem-se, então, o diagrama que permite visualizar o fluxo do processo de encaminhamento profissional:

Processo de Encaminhamento Profissional

Oficina Pedagógica

Oficina Prática

Orientação
Profissional

Pesquisa de
Mercado de Trabalho

Estágio

Curso
Profissionalizante

Colocação Profissional
e
Seguimento

3.3. O Deficiente Mental Leve no Mercado Competitivo de Trabalho

3.3.1. Considerações Gerais

É necessário que o treinamento profissional do deficiente mental seja dado, levando-se em conta, a possibilidade que se tem de utilizar os diversos campos de trabalhos existentes na comunidade.

A oficina de treinamento tem como objetivo principal habilitar para o trabalho competitivo e acha-se deste modo condicionada ao mercado de trabalho.

Por definição, mercado de trabalho segundo Benn (apud Fontes, 1980), é uma abstração que inclui os processos pelos quais os serviços de mão-de-obra são vendidos e pelos quais são preenchidos os cargos.

A pesquisa de mercado de trabalho é de fundamental importância para incorporar o deficiente mental na força de trabalho, se houver compatibilidade de interesse da escola e empresa, quanto ao seu preparo e os pré-requisitos da função.

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 (Veronezi, 1979).

Para o trabalho competitivo são encaminhados os deficientes mentais, que após treinamento em oficinas, verificou-se pela avaliação da sua possibilidade de participação na comunidade exercendo um trabalho em condições de igualdade ao indivíduo "normal".

Entretanto, para que o ajustamento e adaptação ao trabalho competitivo seja bem sucedido é necessário que o deficiente mental seja muito bem orientado. Ele deve ser cuidadosamente avaliado com relação a suas capacidades de desempe-

nho.

Uma das alternativas na colocação profissional é o estágio por períodos limitados, em diferentes tipos de trabalho apropriados ao deficiente mental e selecionados do mercado competitivo com vista à probabilidade de futura colocação definitiva. A finalidade principal deste tipo de trabalho é a de verificar as possibilidades de adaptação e rendimento do deficiente mental na situação real de trabalho do mercado competitivo.

A colocação consiste no processo de colocar o deficiente mental em um trabalho definitivo no mercado competitivo. O processo de colocação não deve eliminar a iniciativa do deficiente mental, tendo em vista que a primeira experiência profissional é, sempre, um período crítico para o ajustamento futuro.

Uma vez colocado, segue-se o processo de seguimento por intermédio de contatos com o próprio deficiente mental, com sua família, com responsáveis e com o empregador, a fim de manter o deficiente mental no trabalho, adaptando-o e promovendo meios para alcançar novas etapas no seu desenvolvimento, até o seu ulterior desligamento do programa.

A colocação profissional do deficiente mental na comunidade e o seguimento de seu caso, representam o final de todo o processo de trabalho, confirmando a validade e a eficiência do procedimento.

3.3.2. O Trabalho como forma de Integração

O trabalho é o caminho da realização humana.

Para que o deficiente mental possa realizar-se é necessário que exerça trabalho socialmente útil.

A Declaração dos Direitos dos Deficientes, adotada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas, em 9 de dezembro de 1975, resolução 3.447, reforça, entre as 13 re

comendações, a de nº 7, esclarecendo:

"O deficiente tem direito à segurança econômica e social e a um nível de vida digno. Dentro de suas possibilidades, tem direito a obter e conservar um emprego e a exercer uma ocupação útil, produtiva e remunerativa e a fazer parte de organizações sindicais!"(O Correio da Unesco, 1981).

É necessário 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. A integração pelo trabalho pode ser considerada realizada na medida em que houver capacidade de colocar o deficiente mental no mercado de trabalho competitivo.

A integração do deficiente mental no mercado de trabalho competitivo é a etapa final da habilitação profissional. Deve-se considerar todos os meios conducentes a esse objetivo e não se aceitar meios estanques que entavam o processo de integração.

Segundo os Anais do I Encontro de Educação Especial (1983), a deficiência em si gera limitações, mas nem por isso torna o indivíduo inferior e a sua integração total à sociedade se dará principalmente através do mundo do trabalho. Todas as medidas adotadas devem levar em conta o desempenho satisfatório do deficiente mental, a fim de que ele possa crescer e usufruir os benefícios do seu desenvolvimento profissional.

A integração representa uma atuação recíproca entre a sociedade e o deficiente mental. O treinamento e formação profissional do deficiente mental visando o aproveitamento e integração nos diferentes ramos do mercado de trabalho, em sentido amplo, a sociedade, encarando como indivíduo, com direitos e obrigações sociais e profissionais.

A integração exige um grande esforço por parte do deficiente mental: esforço de compreensão, de abertura para o

mundo. É preciso que o deficiente mental integre a sociedade, que ela dependa do seu trabalho, caso ele dela dependa.

Se integração pressupõe interação, reciprocidade de ação, troca de atividade, é necessário que o deficiente mental que recebe amparo e proteção de um troca trabalho e produção, socialmente úteis.

3.3.3. Diversidade de Trabalho ao Deficiente Mental Leve

Quando a colocação profissional se caracteriza cientificamente, pode-se dividir, com otimismo, alguns campos de trabalho para o deficiente mental leve.

Veja-se algumas funções já exercidas por deficientes mentais do Centro de Habilitação Profissional Mercedes Stresser em empresas.

Área de Atividade	Ramo de Atividade	FUNÇÃO
Indústria	Calçados	1. Colador 2. Operador de máquina 3. Modelador 4. Prensista 5. Estoquista 6. Embalador
	Brinquedos	1. Operador de serra tico-tico 2. Torneador 3. Montador 4. Pintor 5. Embalador
	Embalagem	1. Acabador 2. Conferente

Área de Atividade	Ramo de Atividade	FUNÇÃO
Indústria	Embalagem	3. Colador 4. Auxiliar de Expedição
	Máquinas Agrícolas	1. Office-boy
	Chocolate	1. Enbrulhador 2. Condicionador 3. Ajudante de entregas
	Gráfica	1. Distribuidor 2. Bloquista 3. Operador de Fico- todeiro 4. Operador de gram- peadeira 5. Intercalador 6. Prensista
Comercial	Distribuidor de Medicamentos	1. Embalador 2. Seleccionador de Material 3. Auxiliar de Expedição
	Veículos	1. Office-boy
Serviços	Enrolamento Empacotamento de Tetas	1. Seleccionador 2. Dobrador de Gases 3. Empacotador 4. Auxiliar de Expedição

Área de Atividade	Ramo de Atividade	FUNÇÃO
Serviços	Banco	1. Contínuo
	Educação	1. Atendente de Professor 2. Office-boy
	Administração Pública	1. Ascensorista 2. Office-boy

CONCLUSÃO

A integração do deficiente mental no mercado competitivo de trabalho da comunidade, está associada a intervenção em todas as variáveis, que influem direta e indiretamente no desenvolvimento de suas potencialidades como ser social.

O processo deverá ter diferentes etapas interligadas num conjunto de ações básicas, compreendendo o desenvolvimento de programas profissionalizantes, de orientação profissional, de avaliação e de encaminhamento ao mercado competitivo de trabalho, ao mesmo tempo que requer participação da família e da comunidade, para que as alternativas da colocação profissional encontrem canais de expressão, para o êxito de todo trabalho preparatório do deficiente mental. Assim, a colocação profissional do deficiente mental deve basear-se num diagnóstico dos interesses, das aptidões e do grau de comunicação, fundamentado num programa amplo de informações educacionais e profissionais. ✓

respeitado e acolhido no seio da sociedade, encontrando na mesma todas as condições para o desenvolvimento de suas capacidades bio-psico-sociais. X

Há necessidade de se realizar um trabalho de preparação da comunidade em geral e das empresas em particular, para aceitação da mão-de-obra do deficiente mental, tendo em vista a tendência da sociedade a discriminar, tomar atitudes paternalistas e ser insensível à problemática.

A conscientização e a receptividade comunitária são fatores preponderantes para que o deficiente mental possa tornar-se um ser produtivo e valorizado. É pois, essencial que unam-se os esforços da família, escola e comunidade para que a meta da integração do deficiente mental na força de trabalho seja concretizada.

Esta conquista o libertará da segregação social da qual é vítima, tornando-o membro ativo e participante da sociedade.

Referências Bibliográficas

1. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA PARA O ESTUDO CIENTÍFICO DA DEFICIÊNCIA MENTAL, FLORIANÓPOLIS. Revista Brasileira de Deficiência Mental. Órgão Oficial da ABDM, Florianópolis, v. 17, nº 1, jan/jun, 1982, p. 13. 68 p.
2. ANAIS DO I ENCONTRO DE EDUCAÇÃO ESPECIAL. Estudos e Documentos. Publicação da Faculdade de Educação, São Paulo, v. 21, 1983, p. 173, 181.
3. CBCISS. Reabilitação. Coleção Zeni Miranda, nº3, a.2, 1975, p.32. 39 p.
4. CENTRO NACIONAL DE EDUCAÇÃO ESPECIAL, RIO DE JANEIRO. Subsídios para Organização e Funcionamento de Serviços de Educação Especial: Área da Deficiência Mental. Rio de Janeiro, FAE, 1984, p. 38. 47p.
5. CLEMENTE FILHO, Antonio S. Participação da Comunidade na Integração do Deficiente Mental. Brasília, Departamento de Documentação e Divulgação, 1977, p. 22. 62p.
6. FLEMING, Juanita W. A Criança Excepcional: diagnóstico e tratamento. 2 ed. Trad. Tânia Ribeiro do Couto. Rio de Janeiro, F. Alves, 1978, p.30, 73, 78, 81, 83. 253p.
7. FONDO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA. La incapacidad infantil: Su Prevencion Y rehabilitacion. Consejo Economico Y Social, Junta Ejecutiva, Español, E / ICEP/L. 1411, 16 abr, 1980, p.2 (in XEROX).

9. FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, SÃO PAULO. Cadernos de Pesquisa. Departamento de Pesquisas Educacionais, São Paulo, nº3, mar, 1972, p.3 (in XEROX).
10. GEMELLI, Agostinho. Orientação Profissional. 2ed. Trad G. D. Leoni e Maria de Lourdes Loureiro. Rio de Janeiro, Livro Ibero-Americano LTDA, 1963, p.26. 276p.
11. JOHNSON, G. Orville et alU. Educação de Excepcionais. 2 ed. Trad. Jurema A. Cunha, Maria A. Pasbst e Ruth Cabral. Rio de Janeiro, Editora Globo, v. 1 e v. 3, 1982, p. 209, 215, 241. 301p e 387p.
12. KRYNSKI, Stanislau. Deficiência Mental. Rio de Janeiro, Livraria Atheneu SA, 1969, p.4,11,13,14,446. 533p.
13. KRYNSKI, Stanislau. Novos Rumos da Deficiência Mental. São Paulo, Sarvier, 1983, p,197, 257, 259. 281p.
14. LAKATOS, Eva Maria. Sociologia Geral por Eva Maria Lakatos, col. Marina de Andrade Marconi. 2 ed. São Paulo, Atlas, 1978, p. 148, 272. 311p.
15. LEIGHBODY, Geral S. & KIDD, Donald M. Métodos para o Ensino Profissionalizante. Trad. Oscar M. de C. Ferreira. Rev. e adap. J. B. Galles da Silva. São Paulo, EPU, 1977, p. 162. 251p.

16. PEREIRA, Olívia da S. Integração do Excepcional na Força do Trabalho. Brasília, SEI-MEC, Departamento de Documentação e Divulgação, 1977, p.24, 67. 170p.
17. SANTOS, Oswaldo de S. Psicologia Aplicada à Orientação e Seleção Profissional. São Paulo, Livraria Pioneira Editora, 1963, p.23. 227p.
18. SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E DA CULTURA. DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO ESPECIAL. Apostilas (in MÍMEO).
19. SERVINO, Antônio J. Metodologia do Trabalho Científico: diretrizes para o trabalho didático-científico na universidade. 3 ed. São Paulo, Cortez & Moraes, 1978.159 p.
20. SOCIEDADE PESTALOZZI DO BRASIL. Boletim nº 56. Publicação da Sociedade Pestalozzi do Brasil, Rio de Janeiro, dez, 1981, p.21. 64p.
21. TELFORD, Charles W. & SAWREY, James M. O Indivíduo Excepcional. 3 ed. Trad. Álvaro Cabral. Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1978, p.229, 268. 642p.
22. UNESCO, O Correio da. Ano Internacional dos Deficientes os caminhos da participação. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, a.9, nº8, ago, 1981, p.5. 34p.
23. UNESCO, O Correio da. O Mundo dos Deficientes: eles que rem participar. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, a.9, nº 3, mar, 1981, p.7, 32. 34p.

24. VERONEZI, Roberto F. Habilitação do Deficiente Mental para o Trabalho. São Paulo, MEC-CENESP, APAE de São Paulo, 1979, p.17, 18, 39, 52. 59p.
25. WEIL, Pierre. Sua Vida, seu Futuro: escolha entre 600 profissões. 4 ed. Petrópolis, Editora Vozes LTDA, 1973, p.22. 168p.

ANEXOS

Anexo 1 - Ficha de observação em treinamento profissional.

Anexo 2 - Formulário para avaliação da expectativa dos pais com relação à profissionalização do filho.

Anexo 3 - Formulário de interesses profissionais.

Anexo 4 - Ficha de estudo das condições de trabalho para colocação profissional.

Anexo 5 - Pesquisa de trabalho.

CENTRO DE HABILITAÇÃO PROFISSIONAL "MERCEDES STRESSER"

Ficha de Observação em Treinamento Profissional

Programa: _____

I - IDENTIFICAÇÃO:

Aluno: _____ Idade: _____
 Setor: _____ Horário: _____
 Tempo: _____ Função: _____

II - Desempenho:

Habilidades (tipo de ferramental e equipamentos que manuseia): _____

	MB	B	R
<u>Produtividade</u> (seqüência de operações, qualidade e quantidade).			
<u>Estabilidade na Função</u> (eficiência estável durante todo horário, necessidade de supervisão).			
<u>Responsabilidade</u> (manejo cuidadoso de equipamentos e materiais, entrega de tarefas em prazo previsto).			
<u>Assiduidade</u> (comparecimento e justificativa de faltas).			
<u>Pontualidade</u> (cumprimento de horário de trabalho).			
<u>Espírito de Iniciativa</u> (resolução de pequenas dificuldades, espírito de cooperação, certa independência de execução).			
<u>Motivação para o Trabalho</u> (interesse por qualquer tipo de tarefa na área).			
<u>Cumprimento às normas de Trabalho</u> (adaptação satisfatória a regulamentos, aceitação de ordens e supervisão, conhecimento de direitos e deveres).			
	MB	B	R
III - Aparência Pessoal (mantém-se limpo e ordenado).			
	MB	B	R
IV - Relacionamento (com supervisor e colegas de trabalho).			

Observações Gerais: _____

Professora: _____ Data: _____/_____/_____

CENTRO DE HABILITAÇÃO PROFISSIONAL "MERCEDES STRESSER"

Formulário para Avaliação da Expectativa

dos Pais com Relação à Profissionais

zação do Filho

1. Como você encara o fato de seu filho(a) vir a trabalhar?

2. Você já percebeu em seu filho(a) algum interesse por alguma profissão? Qual?

3. Quais as habilidades que você vê em seu filho(a) para exercer uma profissão?

4. Quais as dificuldades que você encontra em seu filho(a)?

5. Você acha que seu filho(a) terá dificuldades no relacionamento com seus colegas de trabalho?

6. Você acha que seu filho(a) será capaz de ter uma vida independente e poderá manter-se sozinho?

7. Pensa que cabe somente à Escola conseguir uma colocação profissional para seu filho(a)?

8. Como você pode contribuir na colocação profissional de seu filho(a)?

9. Que tipo de trabalho você sugere à seu filho(a)?

Data: _____/_____/_____

CENTRO DE HABILITAÇÃO PROFISSIONAL "MERCEDES STRESSER"

Formulário de Interesses Profissionais

Nome: _____

Idade: _____

Instituição: _____

Nível de Escolaridade: _____

1. Você gostaria de trabalhar? Por que?

2. Você está contente com a atividade que desempenha no CIIPYS? Por que?

3. Quais as dificuldades que você encontra para desempenhar suas atividades?

4. Escreva três profissões que gostaria de exercer:

5. O que não gostaria de exercer?

6. Qual a profissão que seus pais gostariam que você desempenhasse? Por que?

7. Qual a profissão de seu pai?

E de sua mãe? _____

8. Que curso profissionalizante você gostaria de fazer?

Data: _____/_____/_____

Tutor de Serviço Social

CENTRO DE HABILITAÇÃO PROFISSIONAL "PERCEDES STRESSER"

Ficha de Estudo das Condições de Trabalho
para Colocação Profissional1) SETOR DE SERVIÇO SOCIAL:1.1. Identificação:

Aluno: _____
 Nível de Instrução: _____
 Filiação: _____
 Endereço: Rua _____ Nº _____
 Bairro _____ Fone _____

1.2. Condições Gerais:

Disponibilidade de tempo e horário para o trabalho: _____
 Documentos que possui: _____
 Parecer do Serviço Social: _____

2) SETOR DE PSICOLOGIA:

2.1. Interesse Profissional: _____

 2.2. Atividades que pode desenvolver: _____

 2.3. Parecer do Setor de Psicologia: _____

3) SETOR DE TREINAMENTO PROFISSIONAL:

3.1. Setores que estagiou: _____

 3.2. Atividades que executou: _____

 3.3. Desempenho: _____

4) Parecer Médico: _____

5) Parecer Final: _____

Data: _____/_____/_____

Nome da Empresa: _____
Endereço: _____ Nº _____
Telefone: _____ Bairro: _____ Cidade: _____
Ramo da Atividade: _____
Entrevistado: _____ Cargo: _____

Critério de Seleção dos Candidatos

Idade (limite): _____
Sexo: _____ Escolaridade: _____
Existe no quadro de funcionários algum deficiente: _____
Tipo de Deficiente: _____
Condições em que foi admitido: _____
Tarefa que executa: _____
Produtividade: _____
Relacionamento no trabalho: _____
Recomenda o trabalho do deficiente: _____
Vagas disponíveis _____

Entrevistador: _____

Data: ____/____/____.