

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

NADIA CRISTINA MOREIRA

O TREINAMENTO DO DEFICIENTE VISUAL PARA O  
MERCADO DE TRABALHO

Trabalho apresentado à Universida-  
de Federal do Paraná - Curso de  
Pós-Graduação em Educação Especial  
na área de Deficiência Visual.

CURITIBA  
1986

## SUMÁRIO

|   |    |
|---|----|
| INTRODUÇÃO . . . . .  | 01 |
| CAPÍTULO I . . . . .  | 03 |
| 1.1 Justificativa . . . . .   | 03 |
| 1.2 Formulação e Delimitação do Problema. . . . .   | 04 |
| 1.3 Objetivo . . . . .  | 04 |
| 1.4 Definição de termos ou variáveis . . . . .  | 05 |
| CAPÍTULO II . . . . .   | 07 |
| 2.1 Abordagem Teórica sobre a Deficiência Visual..  | 07 |
| 2.2 Deficiente Visual e o Meio Social . . . . .   | 11 |
| 2.3 Deficiente Visual e o Mercado de Trabalho . . .   | 13 |
| CAPÍTULO III . . . . .  | 16 |
| 3.1 Deficiente Visual e a Formação Profissional e<br>o Treinamento Profissional . . . . .   | 16 |
| 3.2 Fundamentação Teórica e técnicas de Treina-<br>mento . . . . .  | 19 |
| 3.3 Formação Profissional . . . . .   | 23 |
| CAPÍTULO IV . . . . .   | 25 |
| 4.1 Proposta do Funcionamento do Departamento<br>Profissionalizante da Associação dos Deficien-<br>tes Visuais do Paraná e o Treinamento da pes-<br>soa com deficiência visual. . . . . | 25 |
| CONCLUSÃO . . . . .   | 31 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS . . . . .  | 35 |

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho é resultado da atuação do Serviço Social executado na associação dos Deficientes Visuais do Paraná - Adevipar, nesta Capital e está relacionado a uma das intervenções e experiências vivenciadas pelo profissional de Serviço Social e técnicos de outras áreas, junto ao Departamento de profissionalização.

Para tanto, buscou-se ordenar o trabalho em capítulos, de forma a dar uma sequência lógica e coerente e para que se perceba o processo evolutivo do mesmo, o qual se fundamenta muito mais em experiências práticas do que teóricas, devido o pouco tempo de existência, a falta de material didático e ser um dos primeiros a nível de Brasil. Isto significa que se encontra relatado, a saber:

O primeiro capítulo contém a justificativa da realização deste trabalho, a formulação e delimitação do Problema, o objetivo geral e a Definição de Termos.

O segundo capítulo compreende a abordagem teórica sobre a Deficiência Visual, o deficiente Visual e o meio social e o mercado de trabalho.

O terceiro capítulo se refere a Deficiência Visual e a Formação Profissional e o Treinamento, como ainda os fundamentos teóricos de treinamento e a formação Profissional.

O capítulo quarto se refere a proposta de treinamento, a qual já se encontra em atuação, visando minimizar as necessidades e viabilizar o maior aparecimento, de forma adequada a pessoa com deficiência visual.

Ao final deste trabalho, apresentam-se as conclusões a serem consideradas e o referencial bibliográfica.

## CAPÍTULO I

### 1.1 - JUSTIFICATIVA:

A associação dos Deficientes Visuais do Paraná, Adevipar-entidade particular, civil, com forum em Curitiba tem como objetivo atender todo e qualquer deficiente visual. Possui em sua estrutura - organizacional como um de seus departamentos o de Profissionalização, onde mantém programas de colocação profissional, pesquisa de mercado de trabalho e o treinamento, cujo objetivo é promover o sujeito deficiente visual. como força produtiva de trabalho.

Tendo em vista o acima exposto, este referido departamento, após a sua criação, teve que ser reformulado, contando nesse trabalho com a atuação do Serviço Social, Diretoria - Administrativa e técnicas de outras áreas (Pedagógicas, Estagiária de Serviço Social e Psicologia, e, Professor com especialização em deficiência visual), procurando assim, dar maior estrutura ao referido departamento e abrir novos espaços para promoção da pessoa com deficiência visual, bem como levar a sociedade empresarial e educacional a conhecimento sobre o deficiente visual, suas dificuldades e potencialidades.

Percebeu-se, esta necessidade através de visitas as empresas, que o administrador de Recursos Humanos e a Sociedade em sua maioria desconhece o que venha ser a deficiência visual e a

possibilidade destas pessoas serem treinados para exercerem uma função na empresa, conseqüentemente serem membros ativos e produtivos dentro de um contexto geral, na sociedade.

Pretendeu-se, assim, através deste trabalho desenvolver um estudo sobre uma proposta de treinamento para as pessoas portadoras de deficiência visual.

Segundo Chiavenato (1984), "o treinamento é o processo educacional aplicado, de maneira sistemática e organizada por meio do qual as pessoas aprendem conhecimentos atitudes e habilidades em função de objetivos definidos".

Para Flippo (1970), dentro de uma concepção mais limitada, "treinamento é o ato de aumentar o conhecimento e perícia de um empregado, para o desempenho de determinado cargo ou trabalho".

## 1.2 Formulação e Delimitação do Problema

"Qual o Papel de Treinamento como Formação Profissional da Pessoa Portadora de Deficiência Visual?".

## 1.3 Objetivo

O presente trabalho pretendeu:

- Apresentar a proposta de Treinamento Profissional para as pessoas portadoras de deficiência visual.
- Esclarecer a sociedade empresarial e educacional, as

possibilidades de um maior aproveitamento intelectual das capacidades, das potencialidades e habilidades da pessoa com deficiência visual.

- Analisar a Educação Profissional e o Treinamento do deficiente visual numa abordagem sócio-econômica.

#### 1.4 Definição de termos ou variáveis.

##### 1.4.1 Treinamento:

Pode-se definir como sendo um instrumento que visa preparar e adaptar o indivíduo para executar e desenvolver uma determinada função em todos os setores ou níveis da empresa, possibilitando, assim, um melhor preparo imediato deste contínuo crescimento pessoal e desenvolvimento das habilidades, atitudes e aprendizagem.

##### 1.4.2 Formação Profissional:

Processo de desenvolvimento das aptidões profissionais do indivíduo - considerando a estrutura e o atendimento do mercado de trabalho - visando a habilitá-lo e capacitá-lo, afim de estabelecer um maior conhecimento para o desenvolvimento de uma ocupação e aperfeiçoamento profissional.

##### 1.4.3 Definição Visual:

Os portadores de deficiência visual estão inseridos no contexto dos deficientes físicos sensoriais e entende-se que a cegueira constitui a ausência total ou reduzida do sentido da visão, onde impede o acesso direto a palavra escrita; restri-

ge a mobilidade de qualquer ambiente num contato inicial, limita a percepção direta da pessoa o contato através do tato dificultada quando o objeto é de grande percepção. A deficiência visual pode ser adquirida em qualquer idade, causada por fatores diversos anteriores ao nascimento congênito, ou adquirido.

## CAPÍTULO II

### 2.1 Abordagem Teórica sobre a Deficiência Visual:

De acordo com a deliberação 2542 da ONU (Organização das Nações Unidas), a qual foi aprovada em Assembleia Geral a "**Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes**", no ano de 1975, o termo "pessoa deficiente", determina aquele indivíduo, o qual apresenta alguma alteração ou "deficit" bio-psico-social. Apresentam certos níveis de comprometimento requerendo modificações ou adaptações nos programas profissionais, lazer, educacional e esportivo; onde permitem o desenvolvimento e a integração, das pessoas com deficiências.

Atualmente, a palavra deficiente ou excepcional são empregadas para designar superdotados e infradotados. Apesar que o termo excepcional, não é inteiramente satisfatório, porém universalmente aceito pelos técnicos profissionais e pela comunidade, o que realça um aspecto positivo de que todo ser humano é portador de uma excepcionalidade.

Os infratores constituem grupos distintos como: deficiente físico, deficiente mental, desvios sócio-nacionais, pessoas culturalmente prejudicadas e deficientes múltiplos.

Os deficientes visuais estão inseridos no contexto dos deficientes físicos sensoriais, os quais são cegos totais ou portadores de visão parcial. A visão é o mais complexo e obje-

tivo dos sentidos, o qual fornece um sentido social como intelectual, onde este sentido não funciona isoladamente e sim possui uma estreita relação com os demais sentidos. Entende-se que a cegueira constitui a ausência total ou parcial do sentido da visão, onde impede o acesso direto à palavra escrita; restringe a mobilidade em qualquer ambiente num contato inicial; limita a percepção direta da pessoa; o contato através do tato dificulta quando o objeto é de grande proporção assim como impossibilita e prejudica a comunicação interpessoal, ou seja, os gestos, expressões faciais e outras.

A deficiência visual pode atingir os indivíduos em qualquer fase da vida, assim desde a sua concepção até a velhice. Existem dois conceitos sobre a mesma: o conceito médico e o educacional.

O conceito médico caracteriza o deficiente visual, com base na acuidade visual e/ou limitação do campo da visão, onde pode determinar a incapacidade, definindo a cegueira, em situações legais e econômicas. Para os médicos a visão pode ser considerada normal quando um determinado objeto é visto de qualquer distância, sendo as pessoas de visão subnormal, também chamada de ambliope ou de visão reduzida, sob o ponto de vista médico tem uma porcentagem muito reduzida da visão.

O conceito educacional classifica também em dois grupos: pessoas cegas, as quais são cegas totais ou de baixa visão residual; e as pessoas com visão subnormal, assim as pessoas são consideradas cegas totais as que necessitam de recursos técnicos e materiais para o seu desenvolvimento educacional, no entanto as parciais são aquelas que possuem um resíduo visual o

qual lhes permite ler e escrever textos impressos a tinta e não em Braille.

As causas que provocam a deficiência visual são inúmeras. Pode resultar de uma lesão nos olhos ou de alguma anormalidade ou lesão no cérebro ou no nervo óptico, bem como as cataratas, deslocamento de retina, irite, queratite, glaucoma, oftalmia, tracoma, conjuntivite purulenta, pressão intra-celular, neurite óptica e o uso excessivo e descontrolado de medicamentos que podem provocar as mais variadas lesões oculares, algumas irreparáveis. Um exemplo é o que tem ocorrido com frequência crescente pela generalização do uso de colírio de cortico-esteróides. Tem ainda como causa a subnutrição, carência cultural, maus tratamentos, deficiência no atendimento médico-psico-social à gestante, intoxicação, enfermidades pós-natal e outras.

Os profissionais que trabalham nesta área, desenvolvem programas da área de prevenção, educação, habilitação e reabilitação; prepara e coloca profissionalmente, famílias na integração em todos os aspectos.

Com os deficientes visuais e os profissionais que atuam junto aos mesmos, encontra-se inúmeras reações junto ao deficiente, a família, a sociedade e todo o seu meio ambiente bio-psico-social.

Existe uma opinião pública esclarecida e desejosa de cooperar para a emancipação social da pessoa com deficiência visual, enquanto outras estão voltadas para a curiosidade, piedade ou mal-estar. Na família, as reações mais comuns, é encarar de um modo realista, negação da deficiência da criança, limitação, sentimentos ambivalentes em relação ao deficiente, padrões de

dependência mútua, culpa, vergonha, depressão e projeção. Na educação a pessoa com deficiência visual é vista como um peso morto, como membro mutilado ou integrado. Na área profissional, por um lado existe a aceitação de mão-de obra industrial, onde outros não acreditam na potencialidade das pessoas com deficiência.

Em Curitiba, a opinião pública encontra-se dividida, como acima citamos, em relação à pessoa com deficiência visual. Têm inúmeros Entidades que prestam serviços aos mesmos, porém no interior do Estado do Paraná, com excessão de Londrina, está totalmente abandonado, por isso estes elementos deixam suas famílias e partem em busca de melhores recursos para o seu desenvolvimento. Em termos de Brasil, várias Capitais estão bem desenvolvidas e prestam um bom atendimento ao deficiente visual em sistema de internato, semi-externato e externato, porém as cidades interioranas dos Estados constinuum abandonadas.

A deficiência visual, portanto, se caracteriza pela incapacidade total ou parcial, orientados basicamente por meio de estímulos visuais, apesar das limitações a que estão sujeitas, serem preparadas para uma perfeita integração na vida social, pois ela deve ser considerada como um fator que restringe e limita certas reações humanas, mas que, não impede a realização de um grande número de atividades que garantem ao deficiente da visão, sua independência e auto-realização, como elemento participante da sociedade. Para tal, é necessário que o acesso à área educacional, seja viabilização para oportunizar o aproveitamento de suas potencialidades.

## 2.2 Deficiente Visual e o Meio Social

Todo e qualquer indivíduo pertence há um meio social, fazendo parte a família como um organismo social que surge de direito ou de fato. A família portanto, é o alicerce de qualquer ser humano, proporcionando a este a socialização, status, hábitos, valores, princípios, afetividade e a moralidade. Dentro destes aspectos a unidade familiar, torna-se extremamente essencial para o desenvolvimento do ser humano principalmente, no período da infância e adolescência, pois está ela intimamente ligada aos aspectos internos e externos da personalidade, auxiliando nas definições dos conceitos básicos e das necessidades do indivíduo que a ele pertence.

No entanto, quando dois indivíduos se unem para formar sua família e ao momento que surge uma criança, esta é sempre esperada dentro dos padrões de normalidade social e nunca como portadora de uma deficiência, ou, mesmo, que após um determinado tempo venha adquiri-la. Quando esta criança possui uma deficiência observa-se qual o impacto da família torna-se visível, seja em qualquer escala social a que pertence. Os aspectos culturais destas famílias divergem, onde algumas não as aceita, manifestando assim a rejeição supondo ser um castigo de Deus, adquirem sentimentos de revolta, vergonha ou culpa. Por um outro lado algumas superam de acordo com a convivência e credibilidade do desenvolvimento adequado do seu filho.

A superproteção é a reação mais comum dentro da constelação familiar devido a inadequação educacional e preparação dos pais, que criam seus filhos portadores de deficiência visual, na dependência completa, criando-se como pessoas inseguras,

ansiosas e rejeitados, levando-os a não terem responsabilidades e disciplinas, fazendo com que o ambiente familiar seja negativo a todos. Os irmãos muitas vezes manifestam ressentimentos, hostilidade e pena, que levam o filho com deficiência visual se considerar realmente um ser diferente, indesejado e dependente.

Em atitudes como estas tomadas pela família tais para as crianças com deficiência visual, sérios prejuízos, dificultá-los no crescimento natural e adequado, limitando-os em seu desenvolvimento físico, mental, emocional e social. Assim, impossibilitando-os e alcançar o desenvolvimento plena de sua vida adulta como um indivíduo independente.

Faz parte ainda do meio ambiente dos seres humanos, também, a sociedade, que impõe ao portador de deficiência visual os seus preconceitos, rótulos, padrões de normalidade, limitações as suas oportunidades e a formação de uma imagem como um ser inválido ocasionando a latência de suas potencialidades. A capacidade e habilidades humanas, pela sociedade, são atingidas plenamente ao momento que o indivíduo seja perfeito, principalmente no tocante a visão.

Para tanto, a imagem do deficiente visual perante a sociedade, foi transformada dentro dos padrões de marginalidade, como sendo ele um indivíduo sem condições físicas e mentais de desenvolvimento, de dignidade humana, considerando-o como um cidadão inútil e improdutivo. Assim, as crianças na medida que se vão desenvolvendo, não recebem nenhuma orientação adequada, conseqüentemente ficam alienados dos programas de habilitação e reabilitação, mesmo os de alfabetização retardando o crescimento e aprimoramento de suas potencialidades. Impondo desta

maneira do cego a independência força a esta sociedade, que oportuniza a uma minoria de pessoas portadoras de deficiência visual a iniciação escolar e ao trabalho. Trabalho este que não exige uma mão-de-obra qualificada.

A sociedade de uma forma geral cria obstáculos ao portador de deficiência visual no que concerne a sua realização como ser social dentro das suas necessidades e interesses. Pois, sendo ele um cidadão, que perante a Constituinte tem seus direitos e deveres a cumprir. Indivíduo, este, que tenha sua oportunidade, pode-se desenvolver através da sua participação nos programas adequados, que vai desde a Estimulação Precoce até a sua efetivação no mercado de trabalho, com uma função adequada a sua deficiência e aptidão. Porém, para que isto aconteça a família, comunidade, a escola e todos os micro-sistemas existentes perante a uma sociedade, terá que transformar a imagem formada do portador de deficiência visual, como uma pessoa que ao momento que ela seja bem encaminhada e aceita como indivíduo apenas privado da visão e não um ser doente, que não possa se promover no cotidiano de sua vida e tenha a responsabilidade perante a comunidade que ele vive.

### 2.3 Deficiente Visual e o Mercado de Trabalho

A sociedade é composta por indivíduos, com necessidades, no tocante dos aspectos biopsicosocial, desde o seu nascimento até a sua maturação igualmente as pessoas portadoras de deficiência visual, que também possuem suas necessidades básicas de desenvolvimento e sobrevivência, entre elas o trabalho.

O trabalho faz parte do processo de vida de qualquer pessoa, pois é uma atividade significativa e realizadora, que contribui na relação entre o homem e seu meio.

As formas de trabalho, no contexto produtivo atual tornaram-se bem diversificadas saindo do aspecto artesanal para o industrial e tecnológico, onde o homem oferece a sua força de trabalho em troca de uma remuneração, que o auxiliará na sua indezpendência sócio-econômica.

No entanto, quanto maior a diversificação do trabalho, principalmente, tendendo da tecnologia mais complexo torna-se as funções e as exigências de uma melhor educação para o trabalho qualificado, mas claro não deixando de existir o trabalho semiquualificado.

O homem através do trabalho torna-se um ser produtivo à sociedade e dentro da mesma está inserido o portador de deficiência visual, que encontra-se muito marginalizado perante a sociedade empresarial. No entanto, estes indivíduos tem plena condição de serem absorvidos como mão-de-obra produtiva, no mercado de trabalho. Pois, desde que fornecidas as condições necessárias para o desenvolvimento de suas aptidões, podem desempenhar satisfatoriamente várias atividades laborativas.

Constata-se no entanto, que os grupos de empresários seja público ou privado, e, seus funcionários não acreditam na condição de trabalho realizado pela pessoa com deficiência visual, pois pensam que toda a função e descrição de cargo exija a visão para a sua execução. Isto, porque os indivíduos se atem mais ao sentido da visão, deixando os outros sentidos remanescentes adormecidos na sua capacidade total.

É evidente que ao momento em que uma pessoa com deficiência visual seja colocado no mercado de trabalho serão analisadas suas aptidões, condições de trabalho, locomoção independente e ambientação ao trabalho, possibilitando assim, uma colocação adequada que estejam dentro das suas reais possibilidades.

Alguns anos atrás o portador de deficiência visual tinha seu espaço no mercado de trabalho apenas no mercado como vendedor, telefonista e massagista, porém absorvia-se uma minoria de indivíduos quanto a esta mão-de-obra. No entanto, hoje as funções que estes podem executar se diversificaram desde o auxiliar de Produção ao auxiliar de escritório, além dos cursos à nível superior como a fisioterapia, educação física, direito, pedagogia e outros.

A medida que o deficiente visual se insere no mercado de trabalho tem provado sua eficiência e produtividade muitas vezes superando a produção das pessoas ditas normais, não que estes sejam pessoas superdotadas em alguns dos sentidos como o tato e a audição, mas sim a necessidade fez com que ele superasse sua deficiência por meio dos sentidos remanescentes.

Frente a esta opinião formada por empregador e sociedade de maneira geral, o portador de deficiência visual tem seus caminhos limitados para alcançar sua realização como ser social devido a dificuldades de participarem de programas para sua formação profissional e posterior colocação no mercado de trabalho.

## CAPÍTULO III

### 3.1 Deficiente Visual e a Formação Profissional e o Treinamento Profissional.

Todos os indivíduos tem direito a educação perante a sociedade de forma a assegurar a oportunidade igualitária a todos. Assim, as pessoas portadoras de deficiência visual fazem parte do contexto educacional seja ele público ou privado, por meio da educação especial ou da rede de ensino regular.

No entanto, encontram-se pessoas com deficiência visual na grande maioria destes direitos a falta de programas adequados para o atendimento e orientação dos mesmos.

Pois constata-se a inexistência de uma orientação vocacional viabilizando ao deficiente visual na sua escolha profissional adequada as suas capacidades e limitações físicas e psicológicas; as dificuldades que estas pessoas encontram para adquirirem material didático e pedagógico para o prosseguimento de seus estudos; a falta de abertura e estruturados órgãos responsáveis pela formação profissional seja público ou privado, a segregação do deficiente visual pelo sistema educacional, familiar e comunitário devido o não esclarecimento e informações dos programas que possibilitam o desenvolvimento das potencialidades fazendo com que estes venham a ser inseridos no processo educa-

cional já em idade avançada retardando todo o processo evolutivo e ainda a discredibilidade da sociedade empresarial, quanto ao aproveitamento da mão-de-obra do portador de deficiência visual como força produtiva. Todos estes aspectos fazem com que a pessoa com deficiência visual entre num processo de desmotivação, passando ele a não acreditar em suas capacidades devido as dificuldades em obter sua realização pessoal.

Apesar que estes indivíduos tenham condições plenas de acompanharem e assimilarem seus estudos tanto na educação especial como no ensino regular, mesmo que em alguns momentos necessitem de um atendimento reforço individual, que pode ser feito através do Ensino Itinerante, pois estes estão desprovidos da visão e não de sua capacidade intelectual.

É evidente então, a necessidade de que os órgãos responsáveis pela formação profissional dos indivíduos, proporcionem as pessoas com deficiência visual, espaços mais comprometidos com a realidade crítica que estes vivenciam. Onde os memos fazem parte da sociedade como sujeitos de sua história, capazes de refletir sobre as suas condições reais de capacidades e limitações de subsistência e de cidadania. Surge, assim, a urgência de uma redefinição de conteúdos mínimos consequentemente desenvolver novas estratégias metodológicas, tanto parte do ensino comum como especial, buscando assegurar as pessoas com deficiência a oportunidade de auxiliar na transformação de uma sociedade quanto as suas potencialidades.

Portanto, ao negar-lhes o direito a educação, automaticamente a oportunidade de demonstrar a oportunidade de demonstrar suas potencialidades a sociedade em geral, como elemento produtivo e eficaz, desde que adequado as suas possibilidades e não

como elemento produtivo e eficaz, desde que adequado as suas possibilidades, como peso oneroso a ela proporcionando-lhes uma melhor realização de vida.

Por outro lado, enquanto os órgãos responsáveis pela profissionalização como os do Estado, particulares a Serviço Nacional de Aprendizagem da Indústria - SENAI e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC e outros não oportunizarem a participação do deficiente visual a viabilidade mais emergente para minimizar as necessidades destas pessoas pode ser encontrado através do treinamento, principalmente onde não exige necessariamente um alto grau de escolaridade, possibilitando a sobrevivência sócio-econômica por meio de oficinas protegidas ou uma ocupação no mercado competitivo de trabalho.

Este treinamento deveria respeitar uma metodologia e critérios apropriados onde o portador de deficiência visual assimilara a aprendizagem de uma função que gerará mudanças nos seus aspectos de vida pois suas atividades estão voltadas para a indústria ou comércio, onde as tarefas são semi ou não qualificadas, que geralmente são ocupações simples e repetitivas.

Os resultados que podem ser obtidos por meio do treinamento são mais a curto prazo, onde pode ser efetuado dentro ou fora da empresa, desde que esteja de acordo com o mercado de trabalho e as necessidades de treinamento do indivíduo e consequentemente com suas aptidões, principalmente as que tenham exigências quanto a grande destreza manual.

Portanto, o treinamento deve surgir após detectar a sua necessidade e viabilidade de forma eficiente para preparação da mão-de-obra do deficiente visual tanto nos órgãos oficiais para

a formação profissional como nas próprias empresas que possibilitarão maiores condições destes inseridos em seu quadro funcional.

### 3.2 - Fundamentação Teórica e Técnicas de Treinamento

Podemos definir como um instrumento que visa preparar e adaptar o indivíduo para executar e desenvolver uma determinada função, possibilitando, assim, um melhor preparo imediato deste a um cargo visado dentro de uma Empresa.

Pode ser aplicado em todos os setores ou níveis da Empresa, quando detectada a sua necessidade, onde este pode ser realizado fora ou dentro da Empresa, o treinamento, ainda, propicia a aprendizagem planejada e direcionada ao indivíduo, de forma possibilitar maiores habilidades, atitudes e desenvolvimento das potencialidades, o que favorece ao elemento treinado e à sua Empresa.

O levantamento das necessidades de treinamento, no momento que são indicadas e percebidas têm como consequência a programação do mesmo.

Reconhecida esta necessidade, estabelece-se o planejamento, no qual consta as bases para aplicação da metodologia, que decorre de um problema para o qual se busca uma solução.

No processo de planejamento, entende-se como a fase em que se conhece, avalia-se e se equaciona os fatos e os dados obtidos sobre uma situação, estabelecendo-se as estratégias, de ação, explicitando os critérios e prioridades, no que se revela praticamente, o plano de ação.

Para efetivar uma programação de treinamento, devem ser respondidas algumas questões: o que deve ser ensinado, a quem deve ensinar, quem deve aprender, quando deve ser ensinado, como se deve ensinar, pois estas reflexões possibilitarão um diagnóstico, proporcionando a coleta, seleção e processamento de dados e assim estabelecer as prioridades.

O Planejamento deve envolver os seguintes itens:

- a) abordagem de uma necessidade específica de cada vez;
- b) definição do objetivo de treinamento;
- c) divisão do trabalho a ser desenvolvido em módulos, pacotes ou ciclos;
- d) determinação do conteúdo do treinamento, considerando-se os aspectos de quantidade e qualidade de informações;
- e) escolha dos métodos de treinamentos, considerando-se a tecnologia disponível;
- f) definição dos recursos necessários para implementação do treinamento;
- g) definição da população-alvo, ou seja, de cliente a ser treinada, considerando-se:
  - disponibilidade de tempo
  - grau de habilidade, conhecimentos e tipos de atitudes
  - características pessoais de comportamento
- h) local onde será efetuado o treinamento (fora ou dentro da Empresa);
- i) época ou periodicidade do treinamento, horário e ocasião oportuna;
- j) cálculo da relação custo-benefício do programa;

1) controle e avaliação dos resultados.

A elaboração de um programa, dependerá da linha e vivências do programador, bem como das exigências solicitadas e diretrizes que deverão orientar esta atividade.

Planejamento de treinamento deve ser distribuído para acionar a sua execução, através dos planos, que corresponderá a uma parte específica do programa, no qual se refere à amplitude do objeto estudado. Outrossim, o plano procura reunir um conjunto de elementos de decisões necessárias para concretizar racionalmente a conduta de um conjunto de unidades de produção. É desejável que um plano contenha, no mínimo os seguintes elementos:

- definição de objetivos;
- determinação de metas globais e setoriais;
- determinações dos recursos;
- sistemática de implantação;
- o estabelecimento dos recursos;
- cronograma de implantação;
- organismos de executores;
- justificativa e finalidade;
- orçamento previsto total/per capita;
- execução do plano;
- tempo de duração;
- número de participantes;
- título do curso;
- a quem se destina;
- quem o executará.

Os tipos de treinamento podem ser divididos conforme as suas finalidades, como: funcional e correlato.

O funcional, desenvolve-se quando o indivíduo ainda não tem qualificação e que se submete a uma série de exercícios, através do treinamento para obter desempenho necessário do trabalho ou função determinada. O correlato, já se restringe ao treinamento à nível de aperfeiçoamento e aprimoramento do indivíduo, de uma determinação função.

Outro passo e reflexão a ser feita em relação ao treinamento, está relacionado à escolha das técnicas a serem aplicadas no programa, com a finalidade de motivar e agilizar a aprendizagem dos treinados. Estas podem ser classificadas quanto ao uso, tempo e local de aplicação.

Com relação ao uso, estão voltadas ao conteúdo ou orientadas para o processo e ainda, a junção de ambas. Quanto ao tempo, estão direcionadas a adaptação e ambientação inicial do empregado e após um certo momento do ingresso no trabalho. As técnicas voltadas ao local de aplicação estão relacionadas à localização dentro ou fora da Empresa.

Outras técnicas existentes são:

- Business Game (jogo de negócios): apropriados ao desenvolvimento de raciocínio, segurança, tranquilidade, desenvoltura e decisões de problemas futuros em situações reais;
- Discussão de grupo ou reuniões lideradas: desenvolver debates para contribuição com experiências pessoais;
- Estágios em outras Empresas: quando não tem possibilidade de treinamento em determinadas funções as quais são desenvolvidas em outra Empresa;

- "Aprender fazendo" (In Job Training) finalidade de treinar os recém-admitidos os quais são colocados frente a "realidade trabalho";
- aconselhamento; treinamento individual, com clima informal e objetivo.

### 3.3 Formação Profissional

A educação faz parte do processo de vida das pessoas, que por meio deste adquirem conhecimentos que auxiliam o desenvolvimento das faculdades físicas, intelectuais e morais relacionados as suas capacidades e aptidões.

O ser humano desde o seu nascimento até a sua morte, vive numa constante interação com o meio ambiente, recebendo e exercendo influências sobre este, sendo que a educação faz parte deste contexto.

Abrange a educação, vários setores como o social, a religião, a cultura, política, moral e profissional. A Educação Profissional pode ser institucionalizada ou não, e tem como objetivo a preparação do homem para a vida profissional, como ainda compreende três etapas.

- a) - formação profissional, que visa preparar e formar o homem para o exercício de uma profissão nas próprias escolas e/ou nas empresas, quem necessita de um período mais a longo prazo.
- b) - Aperfeiçoamento do desenvolvimento profissional, que busca ampliar as funções exercidas pelo indivíduo no seu local de trabalho e geralmente se realiza a mé-

dio prazo.

- c) Treinamento, que busca preparar o indivíduo a curto prazo para um cargo ou função de forma adequada, podendo ser aplicado em maior ou menor qualificação de uma empresa, como ainda bem como objetivo adquirido em novos conhecimentos sobre a tarefa realizada de forma simples e de menos custo.

## CAPÍTULO IV

### 4.1 - Proposta do Funcionamento do Departamento Profissionalizante da Associação dos Deficientes Visuais do Paraná e o Treinamento da pessoa com deficiência visual.

Tendo em vista a fundamentação teórica exposta, no item anterior, bem como a equipe - técnica desta Entidade ter buscado uma discussão reflexiva sobre o treinamento, a forma mais adequada de fazê-lo com a pessoa portadora de deficiência visual, a viabilidade, deste processo é que se efetuou a implantação de um programa de treinamento, no departamento profissionalizante.

Para uma melhor compreensão e estrutura-organizacional do Departamento de Profissionalização, faz-se necessário esclarecer, que após várias reuniões com o diretor e equipe-técnica deste referido departamento, elaborou-se em planejamento, definindo-se as funções específicas de cada elemento participante.

Este planejamento veio dar maior embasamento a ação do trabalho, direcionando-o de, forma sequencial, ficando assim estabelecido; um coordenador da equipe que atua nos treinamentos um coordenador da equipe que executa a pesquisa de mercado de trabalho e um outro para realizar o acompanhamento e colocação dos indivíduos já preparados e com condições de exercerem uma atividade dentro das organizações empresariais.

Para pesquisa de mercado de trabalho, realizado pela sua respectiva equipe, inicia-se por um contato telefônico e formaliza-se com um ofício, objetivando marcar uma visita a empresa, contactado, procurando esclarecer e informar o grupo empresarial das condições de trabalho que o deficiente visual tem a exercer dentro da mesma. A mão-de-obra preparada que existe já disponível para uma futura colocação buscando com esta visitar e conhecer todas as atividades desenvolvidas nesta, procurando-se ampliar as funções que o portador de cegueira pode exercer e ser treinado caso haja necessidade.

A equipe que coordenar as visitas é que fornecerá subsídios às outras, no tocante a formulação das diretrizes necessárias para a realização de seus trabalhos.

No momento em que surge as vagas é que se providência, caso haja necessidade o treinamento da pessoa portadora de deficiência visual, tanto à nível de adquirir a aprendizagem de uma função ou aperfeiçoamento quanto a sua qualificação profissional. Este treinamento vai ocorrer de acordo com a descrição do cargo e os requisitos exigidos pela empresa.

Inicialmente, faz-se a triagem dos indivíduos, cortadores de deficiência visual total ou parcial, através de testes de aptidão, procurando-se detectar a necessidade ou não do treinamento, devido diferentes situações que são trazidas pelos deficientes visuais, ou seja, poderão encontrar-se aptos a exercerem uma função, porém pelo tempo que ficam sem obter um estágio ou uma colocação profissional efetiva, os mesmos terão que passar no novo ciclo de treinamento, outros, no entanto não possuem nenhuma qualificação profissional para ingressarem em uma função de

forma imediata. Faz-se ainda contato com os elementos que já devenvolver uma determinada função, com a qual se levanta as necessidades e interesses destes em aperfeiçoar seus conhecimentos e técnicas de trabalho, dando-se abertura sempre que possível, participando dos treinamentos oferecidos pelo departamento.

Quando se fala de testes de aptidão antes de realizar o treinamento é devido a sua importância, pois poderá-se levantar o aproveitamento adequado de cada indivíduo deficiente visual quanto as suas capacidades e o campo de trabalho oferecido. Enfim, é importante nesta etapa do processo a orientação vocacional antes de elaborar os projetos de treinamento, no qual, constará os requisitos necessários para a execução do mesmo. O programa de orientação vocacional consiste em promover a sondagem que venha satisfazer os indivíduos em encontrar com segurança a sua qualificação profissional de acordo com suas potencialidades e satisfação de realização pessoal no mercado de trabalho, como ainda a sua limitação bio-psico-social. Deve-se analisar duas etapas para efetuar a orientação vocacional, antes do treinamento, sendo a primeira o conhecimento profundo sobre a deficiência visual, o campo de trabalho que pode ser exercido pelo mesmo, o mercado de trabalho existente, o meio ambiente em que vive está pessoa; os obstáculos que poderam surgir para a realização deste trabalho, a equipe interdisciplinar que atuaria neste contexto e que forneceria a avaliação social, médica, psicológica e profissional para a elaboração do diagnóstico, e ainda a constatação de que esta pessoa tenha já passado por um centro habilitação ou Reabilitação. Levanta-se a questão do

Centro de Reabilitação/Habilitação, pelo fato que as atividades desenvolvidas neste programa, envolve a aquisição de habitar, atitudes e habilidades básicas indispensáveis para o resultado satisfatório para o desempenho profissional dos indivíduos.

Assim, o encaminhamento dos portadores de deficiência visual serão adequados e satisfatórios, tanto do trabalho protegido ou competitivo, após uma avaliação e orientação vocacional competente, que irá permitir o treinamento devido, no intuito de proporcionar a "função certa a pessoa certa".

Quando efetuado a detecção da vaga e a orientação vocacional, e evidenciando a necessidade do treinamento, elabora-se as formas e finalidades do mesmo.

O treinamento tem como objetivo a qualificação do indivíduo, de forma mais propriamente para que ele possa impressionar na empresa, possibilitando, assim, maior desempenho e eficácia. Este treinamento tem como finalidade favorecer a este elemento maior segurança, bem como dispensar os gastos destinados pela empresa a estes.

O treinamento poderá ser executado pelos órgãos ligados a formação profissional estatal ou particulares, como Preparação de mão-de-obra do Ministério do Trabalho, Serviço Nacional de Aprendizagem Indústria, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, nas escolas comuns ou especiais, e, Entidades particulares que são responsáveis por este trabalho. Este processo ocorre dentro do Departamento Profissionalizante, onde o treinamento quando possível, faz-se dentro da própria Associação ou encaminhado os elementos para os recursos comunitários, acima citados. Quando executados na própria Entidade, facilita o etendimento

pelos treinados, pois o treinamento é ministrado pelos próprios deficientes visuais, o que proporcionará um melhor aproveitamento. Além destes meios, pode-se ainda efetuar convênios com a área industrial e comercial, por meio de convênios à nível de estégios, remunerados ou não, onde os indivíduos adquirem uma profissão dentro das próprias empresas como aprendizes.

Na Associação, através da pesquisa de mercado de trabalho do deficiente profissionalizante, tem-se efetuado treinamento na área de auxiliar de produção, massagista, telefonista, relações humanas no trabalho e auxiliar de escritório e na comunidade abrange auxiliar de almoxarifado, repositor, empacotador, técnica vocal, vendedor, e embalagem industrial. No contexto atual já encontra-se um número de ... colocados no mercado de trabalho, mas ainda 60 (sessenta) pessoas estão a espera de sua oportunidade.

De acordo com o que foi explanado o trabalho é realizado em etapas sequenciais, podendo ser o treinamento decorrene da pesquisa de mercado de trabalho, o qual se efetiva através de visitas às diversas empresas, em busca das vagas futuras.

Após ser detectado a vaga em um determinada empresa, o indivíduo é acompanhado pela equipe de colocação profissional, desenvolvendo a orientação desde a locomoção interna na empresa, até o relacionamento do deficiente visual com os seus colegas de trabalho. Esta atividade será feita até o momento em que esteja apto e devidamente ambientado na empresa.

O treinamento, portanto tem-se mostrado eficaz como uma das medidas possíveis para a aquisição de uma formação profissional, pelo portador de deficiência visual, respeitando a sua

pessoa e as expectativas de mercado de trabalho, porém não se deve restringir a pena a qualificação, mas fornecer orientações também durante o treinamento, quanto o preenchimento de uma solicitação de emprego, a entrevista de recrutamento, leis trabalhistas e enfim tudo aquilo que envolve desde formação até a colocação efetiva no mercado de trabalho.

## CONCLUSÃO

No Brasil, somente a três anos para cá, que as pessoas com deficiência, estão conseguindo se organizar na sociedade brasileira, buscando a sua maior representatividade perante a comunidade e os Órgãos Públicos.

Esta organização vem se dando através de encontros regionais e nacionais entre os mesmos e os profissionais que atuam junto aos deficientes.

Por este motivo, no qual se encontra também o Paraná, efetuou-se a fundação da ASSOCIAÇÃO DOS DEFICIENTES VISUAIS DO PARANÁ - ADEVIPAR, onde até então não existia uma Entidade dirigida pelos próprios deficientes visuais, sendo que estes conhecem e sabem melhor sobre os seus problemas, necessidades e interesses. Após esta fundação, houve o encontro de um grupo, onde se estabelece a integração dos interesses comuns, o respeito recíproco, a autolimitação, capacidade de renunciar aos preconceitos e desenvolver suas potencialidades, a sua organização na sociedade, ajuda e estímulo mútuo, contribuindo para o seu bem-estar e um novo significado às suas próprias vidas. Estas pessoas são merecedoras de todo o respeito no concernente aos seus direitos humanos e permitir que elas desenvolvam e desempenhem seus papéis como membros integrados no grupo familiar, social e comunitário, bem como na direção de uma Entidade e como um elemento participante e produtivo na sociedade,

o que lhe proporcionaria sua independência econômica.

Portanto, o deficiente como o passar do tempo, e a medida em que as oportunidades lhe vão sendo oferecidas, tem dado grande mostra do seu potencial em prol de si mesmo, dos seus companheiros ou da sociedade em geral, que vai desde a sua manutenção, à constituição de uma família, até grandes feitos para a sociedade.

A pessoa com deficiência, se preparada e educada em tempo hábil, na maioria das vezes, deixará de ser um fardo para a família e sociedade, passando a contribuir com ela, bastando apenas que não lhes neguem o direito à socialização.

Quando renegados, o governo e a sociedade pagam muito mais caro pelo fardo que eles mesmos criam, ainda que vejam na eugenia uma solução, pois os defeitos físicos ou mentais não escolhem idade nem paciente, mas raramente privam as suas vítimas de todas as suas qualidades.

Para tanto e quase que de forma empírica, devido ser um trabalho quase que pioneiro, devido a implantação de um departamento profissionalizante, na Entidade acima citada, com uma estrutura-organizacional diferente e buscando na medida do possível um cunho mais científico, elaborou e propôs um trabalho mais adequado e que visa a real promoção humana da pessoa com deficiência visual, bem como lhe proporcionar uma qualificação profissional viável à sua limitação.

Notamos, no entanto, após a implantação deste programa e a intervenção no seu processo, que existe realmente a possibilidade de proporcionar o treinamento, através de uma aprendizagem planejada, após detectada a sua necessidade, para as pes -

soas portadoras de deficiência visual, a qual pode desempenhar um papel profissional condizente com sua limitação e porcentual de deficiência visual.

Apesar de todos os resultados positivos obtidos durante o treinamento, o qual vai desde preparar uma qualificação profissional, à locomoção do indivíduo, ambientação até aos fatores externos e internos que envolve uma história de vida de um elemento, encontramos dificuldades não com relação ao deficiente visual, em participar desta proposta de trabalho, mas sim, com a Sociedade Empresarial e Educacional.

Com relação à Sociedade Empresarial, a incredibilidade na capacidade do deficiente visual encontra-se muito forte, apesar de muitos já trabalharem em Empresas Privadas, Estatais e outras, realizando com eficácia suas funções. Esta incredibilidade existe devido a falta de conhecimento sobre a deficiência, a divulgação por parte de outros empresários do desenvolvimento do trabalho do deficiente em sua organização, falta de apoio a nível governamental para a Educação Especial, principalmente a nível profissionalizante, como o aproveitamento da mão-de-obra, mesmo desqualificada, falta de abertura por parte dos empresários para uma discussão e esclarecimento de nosso trabalho, para que eles venham ter conhecimento e assim dar a oportunidade e provarmos se estamos certos ou não, e muitos outros fatores contribuem para esta incredibilidade.

No tocante à sociedade educacional, seja ela pública ou privada, não possuem programas adequados para o atendimento do deficiente, o qual fica marginalizado e quando consegue uma oportunidade, na área educacional, recebe apenas suas notas, mas

sem estímulo ou real avaliação de suas capacidades. Muito pouco também, os professores e os órgãos educacionais para efetuarem suas tarefas e, enfim, todo o processo de aprendizagem.

Pretendemos com este trabalho, o qual procurou ter um cunho científico, efetuado através de um referencial teórico, apesar do pouco material existente, interpretar e compreender toda a situação que envolve o indivíduo, portador de uma deficiência, dentro de uma estrutura-organizacional tanto de uma forma geral da sociedade, bem como empresarial e educacional. E que este ainda, contribui-se para uma tomada de consciência dos profissionais, empresários e educadores, no que se refere à alteração desse processo, pois no momento que este fato tiver uma atuação e abertura diferente, a realização e autonomia do deficiente será extremamente diferente.

O profissional de Recursos Humanos, o qual é responsável por todo um processo organizacional empresarial, e, devido ter o acesso a este processo, pode ser um elemento que contribui-se para a mudança, abertura e conscientização da sociedade, com relação à capacidade e potencialidade do deficiente. No entanto, para que isso possa acontecer, é necessário que ele conheça todas as condições e viabilidades que o deficiente tem para fazer parte do mecanismo econômico, pois ele no momento que deparar com uma situação de um deficiente que vier a fazer parte do quadro funcional, da empresa, ele terá condições de atuar e intervir junto a ele de forma mais coerente.

## REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

1. - CHJAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos, ed. Compacta, São Paulo, Atlas, 1983.
2. - EDININ, B. Flippa. Princípios de Administração de Pessoal, São Paulo, Atlas, 1970.
3. - FERREIRA, Paulo Pinto, Treinamento de Pessoal, São Paulo, Atlas, 1975
4. - DANTES, Barreto Lauro, Manual do Treinamento na Empresa Moderna, São Paulo, Atlas, 1977
5. - REGMIER, Roberto C., Formação de Pessoal , Brasília, Editora Brasília, 1971.
6. - RIBAS, João B. Cintra, O que são Pessoas Deficientes, São Paulo, Brasiliense, 1983.
7. - SELLTIZ, C. et alii . Métodos de Pesquisa nas Relações Sociais, São Paulo, E.P.U., 1974
8. - Revista Lente - Jan. a Jun., 1977 - Volume XVII - Década da Reabilitação - Editada Pela Fundação para o livro do Cego no Brasil, - São Paulo.
9. - Revista Lente - Julho a Dezembro - 1965 - nº 29 - Volume IX a Preparação do Deficiente Visual para o trabalho - Haroldo Pedreira , pág. 29 - Editadapela Fundação para o livro de Cego no Brasil.
- 10.- Revista Lente - Julho a Dezembro, 1970 - nº 43 - Volume XIV - VII Congresso Brasileiro de Educação de Deficientes Visuais - Editada pela Fundação para o livro do Cego no Brasil.

11. - 1º Plano de Integração do Deficiente, - Belo Horizonte - 1985 - Imprensa Oficial - Elaborado por Maria de Lourdes Santana Oliveira, Incentivo e Valorização da mão-de-obra, Capacitação Profissional e Acesso ao Mercado de Trabalho, pág. 47
  
12. - Anais do I Encontro de Educação Especial - Estudos e Documentos Publicação da Faculdade de Educação - Universidade de São Paulo - 1983 - Volume 21 - "Habilitação Profissional do Deficiente Visual - pág.167