

**PLANO DE TRABALHO DO PRIMEIRO PLANO ADITIVO DE 2024.
EDITAL SEDPCd nº 001/2021**

1. Identificação

1.1. Identificação da Organização Proponente

OSC Proponente: Associação Síndrome de Down de Ribeirão Preto

CNPJ: 02.528.015/0001-52

Data de fundação: 19/04/1998

Registro CNPJ: 16/04/1998

Endereço: Rua Altino Arantes, 945 – SL 12 – Jd. Sumaré – 14025-030 – Ribeirão Preto - SP

Telefones: (16) 3013-5667 / (16) 99422-3114

Email: técnicas@ribdown.org.br

Site: www.ribdown.org.br

Finalidade estatutária

Artigo 2º. RIBDOWN tem como finalidade precípua os seguintes objetivos:

- a. Garantir os direitos fundamentais da pessoa com deficiência;
- b. Defender e divulgar os direitos conquistados, deveres e necessidades da pessoa com deficiência.
- c. Promover a Inclusão Social da pessoa com deficiência, principalmente Crianças, Adolescentes e Jovens.
- d. Planejar, promover e executar serviços, programas e projetos de Assistência Social para pessoa com deficiência.
- e. Ofertar atendimento e apoio humano, emocional, social e psicológico às pessoas com deficiência física e suas famílias.
- f. Desenvolver programas culturais e artísticos, visando à promoção, autonomia e inclusão da pessoa com deficiência.
- g. Planejar, promover e executar atividades esportivas para a inclusão, desenvolvimento e autonomia da pessoa com deficiência.
- h. Desenvolver estudos, pesquisa e parcerias que visem à garantia de direitos e inclusão da pessoa com deficiência.
- i. Estimular parcerias com a Educação e Assistência Social para capacitação, orientação e assessoramento de profissionais dessas políticas públicas no que diz respeito à pessoa com deficiência.
- j. Promover à ética, a paz, a cidadania, os direitos humanos, a democracia e de valores universais.
- k. Realizar treinamentos, cursos e aperfeiçoamento profissional de pais, cuidadores, família da pessoa com deficiência.
- l. Elaborar, editar, distribuir material eletrônico, digital acadêmico no que tange a pessoa com deficiência.
- m. Promoção de atividades e finalidades de relevância pública e social.

ASSOCIAÇÃO SÍNDROME DE DOWN DE RIBEIRÃO PRETO - CNPJ: 02.528.015/0001-52

Rua Altino Arantes, 945 – sala 12 – Jd. América CEP: 14025-030 – Fone: (16) 3013-5667/ (16) 99422-3114 E-mail/Skype: contato@ribdown.org.br Web Page: www.ribdown.org.br Facebook/Intagram: ribdown

Parágrafo Único - Sem prejuízo do disposto no caput deste artigo, a RIBDOWN poderá ainda desenvolver as seguintes atividades:

- a. Desenvolver programa de Assistência Social.
- b. Desenvolver programa de apoio educacional
- c. Promover o voluntariado.
- d. Organizar treinamentos, palestras, seminários, eventos e cursos especiais.
- e. Desenvolver programas de atualização e preparação profissional.
- f. Desenvolver programas de estágios, estudos, projetos, extensão e pesquisas com faculdades, universidade, escolas técnicas e profissionalizantes.
Integrar com programas oficiais com o setor governamental, organizar sistema de atendimento aos jovens e adolescentes, idosos e pessoas com deficiências.
- h. Desenvolver programas de proteção familiar.
- i. Promoção da cultura, defesa e conservação do patrimônio histórico e artístico.
- j. Desenvolver ações orientadas por princípios éticos, que permitam incidir sobre as políticas públicas que combatem a desigualdade e estimulam a participação cidadã.
- k. Estabelecer pontes entre o pensamento crítico em educação e as ações práticas da gestão das políticas públicas.
- l. Fortalecer a participação da Sociedade Civil no controle das políticas públicas Educação, Assistência Social, Cultura, Esporte e dos Direitos da Pessoa com Deficiência
Assessorar, prestar consultoria e serviços a Entes Públicos e privados.

Área de atuação: Pessoa com deficiência

Atendimento a pessoas com deficiência que abrangem propostas de ações específicas e especializadas em rede, e com capacidade de articulação comunitária e/ou assessoria.

1.2. Identificação do Representante Legal da Organização Proponente

Nome: MARIA FERNANDA DI DONATO ROSIN

CPF: 272.653.088-59

RG: 28.481.780-6

Profissão: Advogada

Cargo: Presidente Associação

Estado Civil: Casada

Endereço residencial: Rua Laura Valente, 220 – Cond. La Bourgnone – Jd. Saint Gerard CEP: 14022-048 – Ribeirão Preto / SP.

Telefones (16) 99164-4953

E-mail institucional: contato@ribdown.org.br

E-mail pessoal: mfernanda.donato@gmail.com

Período de mandato: 04/12/2022 até 04/12/2024.

2. Capacidade Técnico-Operacional da Organização Proponente

A **RIBDOWN** (Associação Síndrome de Down de Ribeirão Preto) é uma Organização da Sociedade Civil sem fins lucrativos, de interesse público que tem como objetivo primordial a inclusão das pessoas com Síndrome de Down e/ou deficiência intelectual em níveis social e econômico da sociedade.

ASSOCIAÇÃO SÍNDROME DE DOWN DE RIBEIRÃO PRETO - CNPJ: 02.528.015/0001-52

Rua Altino Arantes, 945 – sala 12 – Jd. América CEP: 14025-030 – Fone: (16) 3013-5667/ (16) 99422-3114 E-mail/Skype: contato@ribdown.org.br Web Page: www.ribdown.org.br Facebook/Instagram: ribdown

Foi fundada em 1998 por familiares de crianças com Síndrome de Down que ambicionavam promover os Procedimentos-Padrões das Nações Unidas para a Equalização de Oportunidades para Pessoas Portadoras de Deficiências em nossa sociedade (Declaração de Salamanca, 1994).

A RIB DOWN atua pela defesa intransigente dos Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência, a partir de condições que promovam sua autonomia, sempre visando nos tornar uma associação de referência na construção de uma sociedade que valorize a diversidade. Temos como valores Direitos Humanos, Protagonismo da pessoa com Deficiência, Vida Autônoma, Dignidade e Emancipação.

Atuamos numa perspectiva que compreende a deficiência como uma questão social e não como um problema do sujeito – o Modelo Social da Deficiência – que é um dos pontos cruciais defendidos pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Além disso, nosso objetivo é fomentar a organização e a participação das pessoas com deficiência na vida em sociedade, para que assim possam por si mesmos fazerem a defesa de seus direitos. Acreditamos e defendemos que a autonomia para gerir a própria vida é uma habilidade que pode ser desenvolvida por todos, desde que a sociedade possa identificar e retirar as barreiras que produz e que tornam o mundo um lugar pouco acessível.

Ressaltamos, que a RIB DOWN atua em áreas que impactam no desenvolvimento humano. Seria possível dizer que a Associação deveria atuar em todos os setores sociais, mas entendemos que um dos principais setores é a Educação seja ela formal e/ou informal, isto é, contexto escolar, familiar e institucional.

Pensamos que é a partir da educação que conseguiremos sensibilizar todas as outras áreas (saúde, assistência social, esporte, cultura, trabalho, dentre outras) a pensarem um pouco mais sobre a pessoa com deficiência quando nos relacionamos com elas. Atualmente desenvolvemos programas que atendem:

3. Descrição do Projeto

3.1. Objetivos

A Associação Síndrome de Down de Ribeirão Preto vem por meio deste expressar interesse em continuar colaborando, não só com a com a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência mas, principalmente, com todas as pessoas jovens adultas com deficiência na realização da principal atividade humana na etapa da vida (jovem e adulta) o trabalho, por meio do objeto descrito no Edital de Chamamento Público SEDPCD nº 001/2021, atualmente implementado e executando as atividades do Polo de Empregabilidade Inclusivo no município de Ribeirão Preto e região:

Para isso, nos propomos seguir desenvolvendo as seguintes ações:

- a) conhecer e compreender o perfil do trabalhador com deficiência;
- b) mapear as vagas disponíveis e/ou acessíveis para pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- c) compor uma rede de articulação entre toda cadeia do empreendedorismo, proteção e atenção de apoio da assistência social e saúde para sustentar a permanência de todos e todas nos mais diversos setores da economia.

3.2. Objetivo Geral

Já é do conhecimento de toda sociedade que as leis preconizam a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, que as mesmas são amparadas, minimamente, pelas leis: Constituição Federal de 1988 - Lei nº 8.122/1990 - Artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 - Lei de Cotas no setor privado - Decreto Federal 5.296/2004 em seu Artigo 4º - Lei nº 13.146/ 2015.

Mas, mesmo as leis impulsionando políticas afirmativas para recuperar ou diminuir os impactos dos atravessamentos históricos, sociais e culturais estruturados na vivência das pessoas com deficiência temos ainda grandes desafios para enfrentar na inclusão desse público no mercado de trabalho.

ASSOCIAÇÃO SÍNDROME DE DOWN DE RIBEIRÃO PRETO - CNPJ: 02.528.015/0001-52

Rua Altino Arantes, 945 – sala 12 – Jd. América CEP: 14025-030 – Fone: (16) 3013-5667/ (16) 99422-3114 E-mail/Skype: contato@ribdown.org.br Web Page: www.ribdown.org.br Facebook/Intagram: ribdown

A não participação das pessoas com deficiência não é algo exclusivo no setor Trabalho, pois os enfrentamentos que elas e seus familiares precisam atravessar se iniciam desde muito cedo, como por exemplo, no direito de vivenciar um processo de formação escolar e/ou técnico e uma formação acadêmica para chegar ao mercado de trabalho, como acontece “naturalmente” com as pessoas sem deficiência.

Esses enfrentamentos muitas vezes ficam invisíveis aos olhos da sociedade e, principalmente inexistentes aos órgãos reguladores que nem quantificam qual é a participação do estudante com deficiência em relação a educação básica e ensino médio. O que se publica sempre são dados referentes à “passagem do ensino fundamental para o ensino médio acentuando o abandono escolar”, como revelam as notas publicadas pelo IBGE (2020) “Atraso escolar se acentua a partir dos 11 anos”; Escolarização dos jovens de 15 a 17 anos ainda não atinge universalização”; “Taxa de analfabetismo dos pretos é 5.3 maior que a dos brancos”; “Quase 75% dos jovens de 18 a 24 anos estão atrasados ou abandonaram os estudos”; “Mais da metade das pessoas de 25 anos ou mais não completaram o ensino médio”.

Diante dessas informações não fica difícil perceber que a formação acadêmica no ensino superior, segue para o topo com o aglomerado de problemáticas da educação básica e, também sem a participação das pessoas com deficiência, pois segundo os dados do INEP (2021) os ingressantes com deficiência nas instituições são de 0,5%.

E a partir desse histórico chegamos ao Mercado de Trabalho com dados, não muito diferentes, do mesmo contexto cultural e social. Segundo Marco (2020) sempre existiu um forte estigma de que as pessoas com deficiência não podem ser produtivas porque o corpo com deficiência não é visto como um corpo que produz, principalmente por conta das “questões que envolvem tempo de produção versus um corpo com deficiência” (p.46). Para este jovem com deficiência a questão do tempo se faz muito presente no ambiente de trabalho e pela busca por um. E acrescenta que, para conseguirem o mesmo emprego que uma pessoa sem deficiência eles “têm quer ser, no mínimo, duas vezes melhor” que elas; o que os colocam “numa posição de inferioridade e subaproveitamento” (p.47).

É sob essa narrativa que os dados destacados pelo DIEESE (2020) ficam, absolutamente, compreensíveis, pois a Rais de 2019 mostra que os vínculos formais de pessoas com deficiência representavam 1,1% do total de vínculos formais (47,6 milhões), ou seja, valor superior a 530 mil, sendo que as deficiências físicas respondiam por quase metade do total. Uma porcentagem ínfima quando relacionada ao total da população brasileira que possui algum tipo de deficiência (24%).

Para Marco (2020) o que mais prejudica um trabalhador com deficiência é a falta de preparo das empresas e, não somente na conjuntura do contexto de pandemia, a qual estamos vivenciando, mas em toda história sobre o mercado de trabalho, a urgência da questão é que quando essas pessoas não estão ocupando os ambientes de trabalho (públicos ou privados), elas provavelmente estão em algum lugar, na sua solidão, autoproduzindo sofrimento e dependendo de Benefício Governamental e, até sofrendo algum tipo de violação, enquanto poderiam estar de alguma maneira colaborando com a produção e rendimento do país e, acima de tudo constituindo sua dignidade humana.

Portanto, o objetivo do projeto é **oportunizar um espaço em que as pessoas com deficiência possam ter como referência em buscar possibilidades para continuar a viver como os demais de sua sociedade.**

3.1.2. Objetivos específicos

Para essa realização estabelecemos três objetivos específicos que traduzem as ações efetivas planejadas para que o objetivo geral seja alcançado, são eles:

- A) Conhecer, conviver e compreender e elaborar um perfil específico da Pessoa - com deficiência para que o leitor concentre sua atenção nas habilidades, interesses e necessidade dos apoios que podem potencializar o desempenho profissional do(a) candidato(a).
- B) Mapear o mercado de trabalho, ou seja, compreender se as vagas específicas para PcD que empresas disponibilizam para cumprirem ou não a lei de cotas; além orientá-las sobre as possibilidades e ampliação do conceito de inclusão quando desenhamos um posto de trabalho que seja acessível para todos.
- C) Compor uma rede de articulação entre toda cadeia do empreendedorismo, proteção e atenção de apoio da assistência social e saúde para sustentar a permanência de todos e todas nos mais diversos setores da economia.

3.2 Metodologia

O caminho metodológico que planejamos para realizar a implementação e execução de atividades no que se refere ao setor do mercado de trabalho, com o propósito maior de oportunizar um espaço em que as pessoas com deficiência possam ter como referência de onde buscar possibilidades para continuar a viver como os demais de sua sociedade está sistematizado da seguinte forma:

A) Princípios teóricos e metodológicos

O aporte teórico do Projeto está no próprio conceito de pessoa com deficiência descrito na LBI (2015) em seu Art. 2º “Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” e, no Art. 37 “Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho”, bem como em suas diretrizes.

A metodologia do projeto está baseada no Parágrafo único do artigo supracitado “A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio”, e na sistematização da metodologia do Emprego Apoiado (EA). Segundo Betti (2014) “uma metodologia que visa à inclusão no mercado competitivo de trabalho — empregos em empresas públicas ou privadas, trabalho autônomo, estabelecimento de negócio próprio, participação em cooperativas e outros empreendimentos da economia solidária — de pessoas em situação de incapacidade mais significativa; respeitando e reconhecendo suas escolhas, interesses, pontos fortes e necessidades de apoio (p.14)”.

Segundo Sasaki (2014) “O EA é uma metodologia poderosa, mas isoladamente pouco poderia fazer” (p.17) e completa Betti (2014) que o desafio de “Implantar programas de Emprego Apoiado implica mudanças significativas nos valores e crenças das instituições e dos profissionais que trabalham com a inclusão laboral de pessoas em situação de incapacidade mais significativa” (p. 13).

Para os autores essa metodologia tem como propósito inverter a “lógica do corredor”, uma inversão do “treinar-colocar” para “colocar-treinar” como uma forma de se contrapor ao que era feito nas oficinas protegidas, além de olhar para o público alvo que estava fora do mercado de trabalho da década de 40 “pessoas rejeitadas (aquelas que nunca estiveram no mercado de trabalho) e para as pessoas excluídas (pessoas com ou que adquiriram alguma deficiência e que já estiverem no mercado, mas que por algum motivo saíram). No entanto, a medida que se ampliou o uso da metodologia do Emprego Apoiado pelo

mundo a mesma acabou sendo utilizada por pessoas com outras deficiências, por pessoas com transtorno mental e até por outros grupos em situação de vulnerabilidade social.

B) Procedimentos

Será utilizado as três etapas da metodologia do Emprego Apoiado (BETTI, 2014):

1. **Descoberta do Perfil Vocacional** – avaliação ecológico funcional, baseada na comunidade para descoberta dos pontos fortes, interesses e necessidades de apoio da pessoa com Deficiência. Consiste de entrevistas com a PcD, seus familiares e outras pessoas que a conheçam e de observações e acompanhamentos realizados na comunidade;
2. **Desenvolvimento de Emprego** – pesquisa e marketing com empresas para descobrir um trabalho que combine com o perfil vocacional. Pode ser também o desenvolvimento de um trabalho por conta própria ou a participação em um empreendimento de economia solidária. Para se verificar a compatibilidade entre o perfil da pessoa com o do trabalho a ser executado, deve ser feita uma análise da função, que leva em conta a cultura da empresa, a disponibilidade de apoios naturais e as exigências para executá-la. É negociado com o empregador para fazer as acomodações e adequações necessárias. Este processo pode resultar na criação de uma vaga customizada ou de uma já existente, que atenda ao mesmo tempo as necessidades do usuário de Emprego Apoiado e da empresa. Havendo a contratação, realiza-se uma análise pormenorizada das tarefas para a elaboração de um Plano Individual de Treinamento e Inclusão Social. No caso de um trabalho por conta própria ou constituição de uma empresa, essa fase consiste em auxiliar o usuário a planejar o seu negócio, verificar os apoios e fazer as adequações necessárias para que ele possa conduzi-lo satisfatoriamente;
3. **Acompanhamento Pós-colocação** – acompanhamento do treinamento e da inclusão social do usuário na empresa para verificar se as estratégias e os apoios naturais estão funcionando. Quando se considera que tanto o usuário quanto a empresa já estão prontos, inicia-se o acompanhamento contínuo, que é feito à distância e tem por objetivo garantir a qualidade da inclusão, intervir em situações mais desafiadoras e auxiliar no desenvolvimento profissional e de carreira dos usuários. No caso de um trabalho por conta própria ou constituição de uma empresa, esta fase consiste em acompanhar os primeiros meses do funcionamento da empresa ou do trabalho autônomo.

C) Técnicas/ Estratégias

Para termos perfis profissionais realizaremos busca ativa de pessoas com deficiência, acima de 17 anos meio de marketing massivo (através de divulgação contínua nas mídias sociais; visitas e parcerias com instituições da assistência social (CRAS – CREAS – CAPS – Postos de Saúde – Residências Inclusivas, instituições que promovem cursos profissionalizantes, órgãos reguladores e fiscalizadores de atenção e proteção à pessoa com deficiência, dentre outros). Na busca ativa realizaremos um cadastro e apresentamos o Programa Meu Emprego Inclusivo para a pessoa com deficiência e seus familiares; ela desejando se cadastrar realizamos uma entrevista semiestruturada que contemple uma investigação para descoberta dos pontos fortes, interesses e necessidades de apoio, ou seja, uma avaliação ecológica funcional para analisar os apoios de que dispõe ou necessita que seja disposto ao candidato. Assim, identificamos que tipos de barreiras ambientais podem prejudica a participação plena da PcD no trabalho e em outras áreas da vida.

O Mapeamento do setor de empregabilidade do município de Ribeirão Preto e região é iniciado por contato direto ou indireto, presencial ou online; por meio de buscas em sites que apresentam empresas de médio e grande porte, de marketing massivo (através de divulgação contínua nas mídias sociais; nas impressas, de Mailing list, em participação em eventos de empregabilidade, Associações do Comércio e Indústrias; núcleos de empreendedorismo comunitários, parceria com Secretárias do desenvolvimento econômico ou casa civil municipais ou estaduais. Nesse mapeamento tentamos identificar vagas para contratação das pessoas com deficiência já acompanhadas pela nossa equipe, além de convidar essas empresas para participarem de uma apresentação do Programa (que pode ser coletiva ou individual) e de nossa pesquisa sobre Cultura Organizacional.

Quando a empresa aceita a participar e se cadastrar no Programa ela realiza os procedimentos administrativos (assinatura de um Termo de Adesão e preenchimento de um formulário de captação de vagas) e recebe a visita de uma técnica da nossa equipe para conhecer o posto de trabalho que a empresa está disponibilizando na(s) contratação (ões) para pessoas com deficiência.

Nessa visita a técnica tem por objetivo analisar se existem barreiras que podem impedir os futuros candidatos de acessarem os espaços externos e internos, de se locomoverem bem e com segurança, de se comunicarem, de utilizarem os dispositivos durante suas atividades laborais, dentre outros... E após a visita entregamos um informativo para a mesma descrevendo o que foi identificado pela técnica e a informando sobre alguns aspectos básicos e importantes em relação ao processo de inclusão que a empresa já pode iniciar independente dela ter um colaborador com deficiência, pois esse trata-se de um processo educativo

Alinhamento entre Perfil Vocacional e Vagas de Emprego e/ou Participação em um empreendimento próprio de economia solidária será realizado por meio de uma análise que combinem os aspectos desejados e harmônicos entre as partes envolvidas, o que normalmente pode resultar em uma vaga customizada ou de uma já existente, que atenda ao mesmo tempo as necessidades do(a) candidato(a) de Emprego Apoiado e da empresa.

Quando o encontro entre perfil profissional e vaga de trabalho acontece, após a checagem com candidato encaminhamos o perfil do mesmo para empresa comunicando que encontramos uma pessoa que pode ocupar o posto de trabalho disponível por ela e após sua leitura e análise do perfil profissional ela sinaliza para nossa equipe se deseja ou não conhecer a pessoa com deficiência. Na afirmativa desse desejo emitimos um encaminhamento com todas as informações sobre o encontro entre candidato(a) e empresa.

Havendo a contratação, inicia-se o acompanhamento do acompanhamento no posto de trabalho. Nesse realiza-se outra análise pormenorizada das tarefas realizadas pelo(a) candidato(a), ou seja, a elaboração de seu Plano Individual de Treinamento e Inclusão Social. No caso de um trabalho por conta própria ou constituição de uma empresa, essa fase consiste em auxiliar a pessoa com deficiência a planejar o seu negócio, verificar os apoios e fazer as adequações necessárias para que ele possa conduzi-lo satisfatoriamente.

Acompanhamento Pós-colocação – acompanhamento do treinamento e da inclusão social do(a) candidato(a) na empresa se dará sempre a partir da demanda que os envolvidos trazem para a técnica, que mantém o vínculo com a pessoa com deficiência se contactando com ela semanalmente. Nos três primeiros meses de contratação (de experiência) é previsto visitas quinzenais no posto de trabalho para todos avaliarem o processo de adaptação e para verificarem se as estratégias e os apoios naturais identificados no alinhamento estão funcionando. Caso não, inicia-se um processo de treinamento de suporte mais específico para retirada de barreiras.

Após os treinamentos e todos avaliando que os envolvidos estão cada vez mais adaptados, se relacionado bem, com o desempenho desejável, essas visitas são espaçadas para mensal, bimestral e trimestralmente, até concluir um ano de acompanhamento. Tempo que consideramos adequado para que tanto o(a) candidato(a) quanto a empresa já estejam prontos para garantirem a qualidade da

inclusão e intervirem juntos em situações mais desafiadoras. No caso de um trabalho por conta própria ou constituição de uma empresa, esta fase consiste em acompanhar os primeiros meses do funcionamento da empresa ou do trabalho autônomo.

D) Equipe de Trabalho

A equipe técnica será composta por pessoas com ou sem deficiência com formação no Ensino Superior (em qualquer área) que receberão formação para trabalhar no Projeto como Consultor de Emprego Apoiado, podendo atuar especificamente nas atividades de busca ativa de pessoas com deficiência e vagas de trabalho, elaboração do perfil profissional e vagas mais customizadas, de alinhamento entre os perfis e vagas disponíveis no mercado de trabalho competitivo, no acompanhamento de pós-contratação.

A equipe de Supervisão e Coordenação será composta por duas pessoas. Uma com deficiência e outra com ou sem deficiência, com nível superior e que convive com pessoas com deficiência, uma para atuar na coordenação de todo projeto e atuar na supervisão da equipe técnica.

A equipe que irá desenvolver as atividades com assuntos relacionados ao administrativo e marketing, a contabilidade, a assessoria jurídica será a mesma de atualmente e orientada pelo regimento interno da Associação.

4. Elementos do Plano de Trabalho

Atividades	Indicadores/ ano	Metas/ ano	%
1. Busca Ativa da Pcd para compor o projeto.	Ter conhecido 70% dos candidatos	Cadastrar 400 candidatos no Projeto	8,4
2. Perfil Vocacional – entrevista <i>semiestruturada</i> com a PcD.	Ter 65% das entrevistas realizadas.	Compor 320 entrevistas com Pcd	8,4
3. Mapeamento do setor de empregabilidade do município de Ribeirão Preto e região.	Ter 10 empresas contactadas e cadastradas no mailing list do programa com as vagas de emprego para PcD descritas	Divulgar, no mínimo 60 vagas/ ano para o público em questão.	8,4
4. Pesquisa sobre a cultura das empresas que contratam PcD para identificar se essa contribui ou não na retirada de barreiras que podem impedir a PcD de permanecer no mercado de trabalho competitivo.	Ter, no mínimo, 06 questionários/ ano , respondidos pelas empresas que contratam PcD de acordo com sua cultura	Analisar 10 perfis de cultura corporativa, das empresas parceiras do programa, para identificar se as mesmas estão (ou não) muito distantes de possibilitar um contexto inclusivo para as PcD.	8,4
5. Apoio à empresa para o processo de empregabilidade da	Realizar apresentação do programa e/ou	Ter 08 Termos de Adesão assinados	16,8

PcD	participar de eventos/ano discutem empregabilidade de PcD		
6. Desenvolvimento de Emprego - Alinhamento entre Perfil Vocacional e Vagas de Emprego	Ter 20 vagas customizadas preenchidas/ano, que atendam ao mesmo tempo as necessidades do candidato de Emprego Apoiado e da empresa.	Realizar 320 alinhamentos entre perfis de candidatos e vagas de trabalho das empresas parceiras.	8,4
7. Encaminhamento para entrevista de emprego	Ter 24 entrevistas/ano realizadas entre candidato e empresa.	Expedir 320 encaminhamentos de candidatos para entrevista de emprego	8,4
8. Acompanhamento pós- colocação	Ter 06 Planos Individuais de Treinamento e Inclusão analisados e com <u>orientações</u> que contribuam para PcD permanecer no mercado de trabalho competitivo.	Ter 42 formulários de acompanhamento de pós colocação preenchidos com seus relatórios informativos sobre retirada de barreiras.	8,4
09. Formação contínua dos Consultores em Emprego Apoiado	Formar Consultores de sob a perspectiva da metodologia do Emprego Apoiado	Realizar 12 encontros para discutir, refletir e analisar os dados, estudar...	8,4
10. Divulgação contínua nas mídias sociais; nas impressas, em Mailing list e Ofícios divulgando do Projeto para as empresa e Órgãos públicos e/ou privados.	Ter emitido ofícios e divulgado ações sobre o Programa.	Ter divulgado 60 ações, eventos, mutirões, em datas específicas (ou não) sobre o programa.	8,4

4.1 Cronograma de Atividades

Atividades	Meses											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Busca Ativa da Pcd para compor o projeto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2. Perfil Vocacional – <i>entrevista semiestruturada</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3. Mapeamento do setor de empregabilidade	x	x	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4. Pesquisa sobre a cultura das empresas que contratam PcD	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5. Apoio à empresa	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6. Desenvolvimento de Emprego	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7. Encaminhamento para entrevista	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8. Acompanhamento na contratação	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9. Formação contínua dos Consultores	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10. Divulgação do Programa	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

4.2 Estimativa de Despesa

Itens de despesa	Total	
Equipe de trabalho	R\$ 371.960,00	96%
Acessibilidade comunicacional/ assistiva (Libras, convites eletrônicos, etc.)	R\$ 5.500,00	1,5%
Deslocamentos de Transporte para entrevistas in loco (candidatos e empresas no pós-contratação)	R\$ 5.500,00	1,5 %
Outras despesas	R\$ 2.040,00	1%
Total	R\$ 385.000,00	100%

4.3 Equipe de Trabalho (pessoal e encargos sociais)

Cargo/ Função	Vaga	Me ses	Salário + dissídio + aumento	Prov. Férias	Prov. 13. Salário	FGTS	Prov. Multa FGTS	INSS Empre g.	INSS Empre sa	PIS	VR	TOTAL
Coord. responsável pelo Projeto	1	12	R\$2.689,89	R\$346,91	R\$346,91	R\$ 326,39	R\$ 222,08	R\$ 441,46	R\$ 855,10	R\$ 37,03	R\$ 200,00	R\$ 65.589,24
Supervisor dos consultores	1	12	R\$2.826,08	R\$292,50	R\$292,50	R\$ 286,21	R\$ 206,01	R\$ 381,09	R\$ 729,55	R\$ 32,01	R\$ 200,00	R\$ 62.951,40
Consultor de Emprego Apoiado	3	12	R\$2.525,00	R\$260,09	R\$260,09	R\$ 262,28	R\$ 196,44	R\$ 345,38	R\$ 644,74	R\$ 29,02	R\$ 200,00	R\$ 170.029,40
Assessor de MKT.	1	12	R\$1.304,35	R\$140,40	R\$140,40	R\$ 152,00	R\$ 71,00	R\$ 201,00	R\$ 194,89	R\$ 17,97	R\$ 200,00	R\$ 29.064,12
Assistente Adm.	1	12	R\$2.093,00	R\$225,34	R\$225,34	R\$ 194,00	R\$ 84,50	R\$ 201,00	R\$ 444,83	R\$ 25,81	R\$ 200,00	R\$ 44.325,84
R\$ 371.960,00												

Conforme a tabela 4.3 acima, consta o valor do salário final com aumento + dissídio. Para o mês de fevereiro de 2024, será lançado apenas o valor do aumento sem dissídio. E o valor do dissídio, acrescentado quando o sindicato enviar o comunicado oficial com a porcentagem. Hoje no plano de trabalho, estamos calculando um aumento de dissídio de 8%. Segue tabela abaixo a tabela com os valores de fevereiro de 2024:

CARGO	SALÁRIO S/ DISSÍDIO
Coordenador Responsável pelo projeto	R\$ 2.474,70
Supervisor dos Consultores	R\$ 2.600,00
Consultor de emprego apoiado	R\$ 2.323,00
Assessor de Marketing	R\$ 1.200,00
Assistente Adm.	R\$ 2.093,48

CARGO	HORÁRIO DE TRABALHO
Coordenador Responsável pelo projeto	14h às 16h
Supervisor do Consultores	9:30h às 15:30h
Consultor de emprego apoiado 1	12h às 18h
Consultor de emprego apoiado 2	8h as 14h
Consultor de emprego apoiado 3	11h às 17h
Assessor de Marketing	13h às 17h
Assistente Administrativo	9h às 15h

4.4 Detalhamento de Despesas Mensais.

Itens de Despesas – REAL	FEVEREIRO 2024	MARÇO À OUTUBRO DE 2024	NOVEMBRO 2024	DEZEMBRO 2024	JANEIRO 2025
SALÁRIO	R\$ 15.250,00	R\$ 16.488,79	R\$ 16.488,79	R\$ 16.488,79	
Imposto INSS parte empregado	R\$ 1.248,47	R\$ 1.248,47	R\$ 1.248,47	R\$ 1.248,47	
13º Salário			R\$ 8.240,40	R\$ 8.240,40	
Rescisão					R\$ 60.448,13
Adicional Férias Equipe				R\$ 5.253,00	
Prov. 13º salário					
Imposto FGTS	R\$ 1.962,00	R\$ 1.962,00	R\$ 1.962,00	R\$ 1.962,00	
Imposto INSS parte empregador	R\$ 4.020,00	R\$ 4.020,00	R\$ 4.020,00	R\$ 4.020,00	R\$ 7.300,00
Imposto PIS	R\$ 200,00	R\$ 200,00	R\$ 200,00	R\$ 200,00	R\$ 200,00
Vale Transporte	R\$ 450,00	R\$ 450,00	R\$ 450,00	R\$ 450,00	
Interprete de Libras	R\$ 500,00	R\$ 500,00	R\$ 500,00	R\$ 500,00	
Vale Alimentação	R\$ 1.405,00	R\$ 1.405,00	R\$ 1.405,00	R\$ 1.405,00	
Deslocamento taxi/uber/comb	R\$ 500,00	R\$ 500,00	R\$ 500,00	R\$ 500,00	
Telefone/Internet	R\$ 170,00	R\$ 170,00	R\$ 170,00	R\$ 170,00	R\$ 170,00
TOTAL	R\$ 25.705,47	R\$ 26.944,26	R\$ 35.184,66	R\$ 40.437,66	R\$ 68.118,13

4.5. Custo Global (24 meses) do Projeto

Itens de despesa	SEDPcD (Repasse à OSC) (A)	OSC (Contrapartida) (B)	TOTAL C= A + B
Equipe de Trabalho (pessoal e encargos sociais)	R\$ 371.960,00	R\$ 0,00	R\$ 371.960,00
Acessibilidade comunicacional/ assistiva (Libras, convites eletrônicos, etc.)	R\$ 5.500,00	R\$ 0,00	R\$ 5.500,00
Deslocamento/transporte	R\$ 5.500,00	R\$ 0,00	R\$ 5.500,00
Outras Despesas	R\$ 2.040,00	R\$ 12.291,04	R\$ 14.331,04
Custo Global	R\$ 385.000,00	R\$	R\$

VALOR TOTAL DO TERMO ADITIVO PARA 12 MESES – R\$ 397.291,04

RECURSO DO SEDPcD R\$ 385.000,00

VALOR CONTRAPARTIDA QUE SOBROU DO TERMO DE COLABORAÇÃO R\$ 12.291,04

VALOR RESIDUAL DA CONTA BANCÁRIA R\$ 7.732,34

VALOR A SER EMPENHADO PELA SEDPcD é de R\$ 377.267,66.

4.7. Cronograma de desembolso

Parcelas	Mês/Ano	SEDPcD (Repassé à OSC) (A)
Parcela 1	Fev/2024	R\$ 26.000,00
Parcela 2	Mar/2024	R\$ 26.000,00
Parcela 3	Abr/2024	R\$ 26.000,00
Parcela 4	Mai/2024	R\$ 26.000,00
Parcela 5	Jun/2024	R\$ 26.000,00
Parcela 6	Jul/2024	R\$ 26.000,00
Parcela 7	Ago/2024	R\$ 26.000,00
Parcela 8	Set/2024	R\$ 26.000,00
Parcela 9	Out/2024	R\$ 27.000,00
Parcela 10	Nov/2024	R\$ 36.267,66
Parcela 11	Dez/2024	R\$ 40.000,00
Parcela 12	Jan/2025	R\$ 66.000,00
	TOTAL	R\$ 377.267,66

DS
MEDDR

4.8 Equipe de Trabalho

Cargo/Função	Atribuição	Qualificação profissional	Total de profissionais
Coordenador responsável pelo Projeto	<ul style="list-style-type: none"> - Formar a equipe de consultor - Apoiar na elaboração dos instrumentos de pesquisa, análise e orientação <ul style="list-style-type: none"> - Avaliar e monitorar os dados apreendidos nas análises - Expedir encaminhamento para vaga/entrevista - Elaborar e emitir registros de monitoramento e avaliação do Projeto - Oficializar Órgãos Públicos e Privados sobre o Projeto 	Superior completo	1
Supervisor dos consultores	<ul style="list-style-type: none"> - Comprovantes de regularidade fiscal, trabalhista e previdenciária; - Elaboração de Prestação de Contas; - Observar, no transcorrer da execução de suas atividades, todas as orientações emanadas do ESTADO; - Responsabilizar-se, exclusivamente, pelo gerenciamento administrativo e financeiro dos recursos recebidos, inclusive no que diz respeito às despesas de custeio, de investimento e de pessoal. 	Superior completo	1
Consultor de Emprego Apoiado	<ul style="list-style-type: none"> - Busca ativa de candidatos e empresas - Entrevistar candidatos para as vagas de emprego - Mapear setores de empregabilidade e aplicar questionários <ul style="list-style-type: none"> - Realizar Alinhamento entre Perfis e vaga de trabalho - Realizar Acompanhamento da contratação (quando necessário) - Elaborar Plano Individual de Treinamento e Inclusão Social - Realizar o Acompanhamento Pós colocação 	Superior Completo	3
Assessor de Marketing	<ul style="list-style-type: none"> - Divulgação contínua nas mídias sociais e impressas - Criar um Mailing list, participação em eventos de empregabilidade - Criar propostas de apresentação do Projeto para possíveis parcerias com outras OSC, com as empresas e núcleos de empreendedorismo comunitários 	Superior Completo	1

Assistente Administrativo	<ul style="list-style-type: none">- Organizar o espaço de trabalho para receber a equipe, candidatos, gestores...- Receber, organizar e arquivar todos os documentos relacionados ao Projeto- Acolher, atender, recepcionar as demandas específicas do Projeto e realizar os encaminhamentos para os responsáveis	Ensino Médio Completo e/ou Técnico	1
TOTAL GERAL			7

Ribeirão Preto, 07 de fevereiro de 2024

DocuSigned by:
Maria Fernanda Di Donato Rosin
E2B28BE86BBD439...

MARIA FERNANDA DI DONATO ROSIN
PRESIDENTE

