

**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 Marechal Rondon, 436 – SL 04 – Jd. América – 14020-220 – Ribeirão Preto - SP
Telefones: (16) 3013-5667 / (16) 99422-3114
Email: técnicas@ribdown.org.br
Site: www.ribdown.org.br
<b>Finalidade estatutária</b> <b>Artigo 2º.</b> 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.  <b>Parágrafo Único</b> - 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. g. 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
- m. 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: Priscila Rossi Santarosa
CPF: 279.681.358-42
RG: 30.507.933-5
Profissão: Farmaceutica
Cargo: Presidente Associação
Estado Civil: Casada
Endereço residencial: Rua Antonio Miliotti, 340, Jd. Nova Aliança Sul, CEP 14027-195
Telefones (16) 99327.8767
E-mail institucional: contato@ribdown.org.br
E-mail pessoal: <a href="mailto:Priscila.santarosa@hotmail.com">Priscila.santarosa@hotmail.com</a> e captacao.ribdown@gmail.com
Período de mandato: 03/12/2020 até 02/12/2022

## 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 outras deficiências em todos os níveis da sociedade.

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 Ribdown 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 Ribdown 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.

Ainda, acreditamos que é a partir desta área que conseguiremos sensibilizar todas as outras (saúde, assistência social, esporte, cultura, trabalho, dentre outras) a pensarem um pouco mais sobre a importância de reconhecermos os impactos (positivos e negativos) no desenvolvimento de uma pessoa (com ou sem deficiência) quando nos relacionamos com elas.

Atualmente desenvolvemos programas que atendem:

- 52 pessoas com deficiência (na faixa etária acima de 02 anos), mais seus familiares (até 2 pessoas por usuário(a) = Programa Mediação Familiar, para possibilitar discussões e reflexões que visam a defesa e a garantia dos direitos fundamentais a estas pessoas e na busca da autonomia e emancipação econômica, política e social;
- 16 instituições escolares, dos 21 estudantes cadastrados no Programa Mediação Escolar, para possibilitar discussões e reflexões que visam a defesa e a garantia dos direitos fundamentais dos estudantes com deficiência, bem como acessibilidade curricular, processo ensino-aprendizagem e participação social no contexto escolar;
- Formações para o público com ou sem deficiência para possibilitar acessibilidade às informações, de qualidade, sobre o protagonismo, autonomia e autodefensoria no processo de desenvolvimento humano da pessoa com deficiência.
- Possuímos parcerias com empresas e Universidades para formação e qualificação dos adolescentes e jovens para o mercado de trabalho e empreendedorismo.

### **3. Descrição do Projeto**

#### **3.1. Objetivos**

A Associação Síndrome de Down de Ribeirão Preto vem por meio deste expressar interesse em colaborar, 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 com a possibilidade de realizar a principal atividade nesta etapa da vida - o trabalho, por meio da construção do objeto descrito no Edital de Chamamento Público SEDPCD nº 001/2021, a implantação e a execução das atividades do Polo de Empregabilidade Inclusivo no município de Ribeirão Preto

Para isso, propomos as seguintes ações:

- a) conhecer, conviver e compreender o perfil do trabalhador com deficiência;
- b) mapear e compreender a lógica do mercado de trabalho;
- c) compor uma rede de articulação entre toda cadeia do empreendedorismo para sustentar a permanência de todos e todas nos mais diversos setores da economia.

#### **3.1.1. Objetivos Gerais**

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.

No entanto, as leis não preveem os atravessamentos históricos, sociais e culturais incorporados na vivência das pessoas com deficiência fazendo com que essas, muitas vezes, se distanciem ou sejam distanciadas das principais atividades humanas em seu próprio percurso de vida.

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 médio acentua o abandono escolar”; “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” (IBGE, 2020).

Diante dessas informações não fica difícil perceber que a formação acadêmica no ensino superior, segue para o topo do aglomerado de problemáticas e, também sem a participação das pessoas com deficiência, pois segundo os dados do INEP (2021) os ingressantes com deficiência nas instituições é 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 melhores” 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 mostraram 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, 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 e que seja a maior transformação social a qual objetivamos com a implementação e execução de atividades no que se refere ao setor do mercado de trabalho”.

### 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 de trabalhador com a pessoa com deficiência para que aprenda a focar na potência de ação que podemos fazer, principalmente, num contexto a partir da dor, pois ninguém que escolher estar no projeto pode negar que o preconceito já é dado, já é vivido e experienciado diariamente pela PcD. E elaborar e auto elaborar um perfil é fazer escolhas, é decidir o que fazer com a dor do preconceito e como agir diante a tudo isso.
- B) Mapear e compreender a lógica do mercado de trabalho, ou seja, compreender se as empresas que buscam contratar PcD querem apenas preencher as vagas prevista pela lei (criando assim postos de trabalho que nem existem em sua empresa ou colocando a PcD para cumprir atividades que não correspondem de fato a sua capacidade) ou se buscam pessoas para trabalhar pela lógica de representação de presença e participação da PcD, pois esses aspectos constituem nosso terceiro objetivo;
- C) Compor uma rede de articulação entre toda cadeia do empreendedorismo para sustentar a permanência de todos e todas nos mais diversos setores da economia, bem como com os órgãos reguladores e fiscalizadores públicos.

### 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 uma referência de onde buscar possibilidades para continuar a viver como os demais de sua sociedade estão 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

4. Busca Ativa por meio de marketing massivo (através de divulgação contínua nas mídias sociais; nas empresas, em Mailing list e Ofícios divulgando para todas as Instituições que trabalham com a PcD, bem como as Secretarias Municipal e Estadual, Órgãos Governamentais e Fiscalizadores o Projeto. Elaboração de plano para descobrir o perfil do candidato. Uma entrevista semiestruturada que contemple uma investigação ecológicofuncional (in-loco) para descoberta dos pontos fortes, interesses e necessidades de apoio, tipos de barreiras ambientais que prejudicam a participação plena da PcD no trabalho e em outras áreas da vida; com seus familiares (contemplando o perfil socioeconômico cultural do núcleo familiar em que a PcD está inserida) e de, no mínimo, 02 elementos que os acompanham ou conhecem num tempo aproximado de 05 anos.
5. Mapeamento do setor de empregabilidade do município de Ribeirão Preto, iniciando sempre da menor para a maior região, para dar tempo de alimentar o banco de dados de candidatos, será realizado por meio de marketing massivo (através de divulgação contínua nas mídias sociais; nas impressas, em Mailing list, em participação em eventos de empregabilidade, com Parcerias com outras Organizações da Sociedade Civil (inclusive para que seus usuários possam se cadastrar no programa), com empresas e/ou núcleos de empreendedorismo comunitários e com ofício às Secretarias do Município e do Estado para divulgação do Programa, bem como descobrir trabalhos que combinem com o perfis do nosso banco de dados e a realização de um fluxo de encaminhamento a ser construído e/ou validado com as respectivas. Concomitantemente à essa busca ativa realizaremos uma pesquisa em sites de vaga de emprego com a aplicação de um questionário que contemple o máximo de informações possíveis, sobre a cultura da empresa, a disponibilidade de apoios naturais e as exigências para executá-la, e fotos que retratam o ambiente de trabalho da vaga ofertada.
6. 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 resultará o processo e o resultado dos dois primeiros procedimentos, ou seja, 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 outra 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.
7. Acompanhamento Pós-colocação – acompanhamento do treinamento e da inclusão social do usuário na empresa se dará nos três primeiros meses de contratação (de experiência) meio de mediações quinzenais entre todos os envolvidos no processo 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 mensal, 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.

#### D) Equipe de Trabalho

A equipe técnica será composta por três 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 candidato, entrevistas e alinhamento entre os perfis e pós-contratação e para busca de vagas e sensibilização das empresas, ou atuar em todas as atividades por região seguindo o curso lógico da metodologia aqui empregada.

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, assessoria jurídica será a mesma de atualmente e orientada pelo regimento interno da Associação.

## 4. Elementos do Plano de Trabalho

### 4.1. Gestão do Plano de Trabalho – 1º Ano de Projeto

Atividades	Indicadores/1º ano	Metas/1º ano
1. Busca Ativa da Pcd para compor o projeto	Ter conhecido 70% dos candidatos	Cadastrar 300 candidatos no Projeto
2. Perfil Vocacional – <i>entrevista semiestruturada</i> com a PcD, seus familiares e até 2 elementos que a conhecem.	Ter 65% das entrevistas realizadas in-loco.	Compor 240 entrevistas com Pcd
3. Mapeamento do setor de empregabilidade do município de Ribeirão Preto	Apreender os indícios que podem impedir a PcD de não permanecer no mercado de Trabalho.	Ter claro a lógica da empregabilidade no município e saber nº vagas de emprego para PcD e nº desempregados com deficiência
4. 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 10 ofícios recebidos pelos responsáveis e divulgado, no mínimo, 24 posts nas mídias sociais com informações sobre o Projeto	Ter oficiado todos órgãos públicos e privados do município sobre o Projeto
5. Pesquisa em sites de vaga de emprego com a aplicação de um questionário que contemple o máximo de informações possíveis, sobre a cultura da empresa que oferta a vaga.	Ter, no mínimo, 20 questionários respondidos pelas empresas que divulgam vagas de emprego apresentando sua cultura.	Criar um banco de dados de sites que ofertam vagas de emprego para PcD
6. Desenvolvimento de Emprego - Alinhamento entre Perfil Vocacional e Vagas de Emprego e/ou Participação em um empreendimento	Ter 20 vagas customizadas, que atenda ao mesmo tempo as necessidades do usuário de Emprego Apoiado e da empresa.	Realizar 240 alinhamentos entre perfis de candidatos e empresas

7. Encaminhamento para vaga/entrevista de emprego	Ter 20 entrevistas realizadas	Expedir 240 encaminhamentos de candidatos para entrevista de emprego
8. Acompanhamento na contratação - análise pormenorizada das tarefas para a elaboração de um Plano Individual de Treinamento e Inclusão Social	Ter 06 Planos Individual de Treinamento e Inclusão analisados	Realizar 20 análises de Plano Individual de Treinamento e Inclusão
9. Acompanhamento Pós-colocação- apoio à empresa para o processo de empregabilidade da PcD (mediações)	Realizar 36 mediações entre candidato e empresa	6 empresas/ano
10. Formação contínua dos Consultores em Emprego Apoiado	Realizar 12 encontros para discutir, refletir e analisar os dados	Formar 02 Consultores de Emprego Apoiado

#### 4.2. Gestão de Plano de Trabalho – 2º ano de Projeto

Atividades	Indicadores	Metas
1. Busca Ativa da Pcd para compor o projeto	Ter conhecido 70% dos candidatos	Cadastrar 400 candidatos no Projeto
2. Perfil Vocacional – <i>entrevista semiestruturada</i> com a PcD, seus familiares e até 2 elementos que a conhecem.	Ter 65% das entrevistas realizadas in-loco.	Compor 320 entrevistas com Pcd
3. Mapeamento do setor de empregabilidade do município de Ribeirão Preto	Apreender os indícios que podem impedir a PcD de não permanecer no mercado de Trabalho.	Ter claro a lógica da empregabilidade no município e saber nº vagas de emprego para PcD e nº desempregados com deficiência
4. Divulgação contínua nas mídias sociais; nas impressas, em Mailing list divulgando o Projeto para as empresa e Órgãos públicos e/ou privados.	Ter 12 divulgações nas mídias sociais Ter atendido 80% dos encaminhamentos recebidos	Ter recebido 200 encaminhamentos do fluxo de encaminhamento a ser construído e/ou validado com as respectivas Secretarias Municipal e Estadual
5. Pesquisa em sites de vaga de emprego com a aplicação de um questionário que contemple o máximo de informações possíveis, sobre a cultura da empresa que oferta a vaga.	Ter, no mínimo, 20 questionários respondidos pelas empresas que divulgam vagas de emprego apresentando sua cultura.	Criar um banco de dados de sites que ofertam vagas de emprego para PcD
6. Desenvolvimento de Emprego - Alinhamento entre Perfil Vocacional e Vagas de Emprego e/ou Participação em um empreendimento	Ter 15 vagas customizadas, que atenda ao mesmo tempo as necessidades do usuário de Emprego Apoiado e da empresa.	Realizar 320 alinhamentos entre perfis de candidatos e empresas
7. Encaminhamento para vaga/entrevista de emprego	Ter 30 entrevistas realizadas	Expedir 320 encaminhamentos de candidatos para entrevista de emprego



8. Acompanhamento na contratação - análise pormenorizada das tarefas para a elaboração de um Plano Individual de Treinamento e Inclusão Social	Ter 7 Planos Individual de Treinamento e Inclusão analisados	36 análises de Plano Individual de Treinamento e Inclusão
9. Acompanhamento Pós-colocação – apoio à empresa para o processo de empregabilidade da PcD (mediações)	Realizar 42 mediações entre candidato e empresa	7 empresas
10. Formação contínua dos Consultores em Emprego Apoiado	Realizar 12 encontros para discutir, refletir e analisar os dados	Formar 03 Consultores de Emprego Apoiado

### 4.3. Cronograma de Execução

Atividades	1º ano de projeto / 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
3. Mapeamento do setor de empregabilidade	X	X	X	X	X						X	X
4. Divulgação contínua	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5. Pesquisa em sites de vaga de emprego e questionário	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6. Desenvolvimento de Emprego - Alinhamento entre Perfis			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7. Encaminhamento para vaga/entrevista			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8. Acompanhamento na contratação			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9. Acompanhamento Pós-colocação			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10. Formação contínua dos Consultores	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Atividades	2º ano de projeto / 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
4. Divulgação contínua	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5. Pesquisa em sites de vaga de emprego e questionário	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6. Desenvolvimento de Emprego - Alinhamento entre Perfis	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7. Encaminhamento para vaga/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. Acompanhamento Pós-colocação	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10. Formação contínua dos Consultores	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

#### 4.4. Estimativa de Despesas

Itens de despesa	Total	
Equipe de trabalho	R\$ 455.646,88	85%
Acessibilidade comunicacional/ assistiva (Libras, convites eletrônicos, etc.)	R\$ 57.600,00	11%
Deslocamentos de Transporte para entrevistas in loco (candidatos e empresas no pós-contratação)	R\$ 3.402,00	1%
Alimentação	R\$ 6.000,00	1%
Equipamentos	R\$ 0,00	0%
Outras despesas	R\$ 16.248,00	3%
<b>Total</b>	<b>R\$ 538.896,88</b>	<b>100%</b>

#### Equipe de Trabalho (pessoal e encargos sociais)

Cargo/Função	Vagas	Meses	Salário	Prov. Férias	Prov. 13. Salário	FGTS	INSS	PIS	VR	TOTAL
Coordenador responsável pelo Projeto	1	24	R\$2.300,00	R\$191,67	R\$191,67	R\$ 184,00	R\$ 276,00	R\$ 23,00	R\$ 143,66	R\$ 79.439,84
Supervisor dos consultores	1	24	R\$2.000,00	R\$166,67	R\$166,67	R\$ 160,00	R\$ 180,00	R\$ 20,00	R\$ 143,66	R\$ 68.087,84
Consultor de Emprego Apoiado	3	24	R\$1.800,00	R\$150,00	R\$150,00	R\$ 144,00	R\$ 162,00	R\$ 18,00	R\$ 143,66	R\$184.871,52
Assessor de Marketing	1	24	R\$1.800,00	R\$150,00	R\$150,00	R\$ 144,00	R\$ 162,00	R\$ 18,00	R\$ 143,66	R\$ 61.623,84
Assistente Administrativo	1	24	R\$1.800,00	R\$150,00	R\$150,00	R\$ 144,00	R\$ 162,00	R\$ 18,00	R\$ 143,66	R\$ 61.623,84
										R\$455.646,88

#### Acessibilidade comunicacional/ assistiva (Libras, convites eletrônicos, etc.)

Serviços	Qtde p/mês	Custo	Meses	Total	Observação
Interprete de Libras	16	R\$ 150,00	24	R\$ 57.600,00	2x por semana por período de 2 horas

#### Deslocamento/transporte

Serviços	Qtde	KM Visita	Cons. KM/L	Preço Litro	Total Despesa	Observação
Busca Ativa de Entidades/PCD's para compor o projeto	96	15	5	R\$ 4,20	R\$ 1.209,60	Visitação mínima de uma vez por semana
Busca Ativa de Empresas para compor o projeto	96	15	5	R\$ 4,20	R\$ 1.209,60	Visitação mínima de uma vez por semana
Acompanhamento Pós-colocação – Mediações	78	15	5	R\$ 4,20	R\$ 982,80	De acordo com plano de trabalho
					R\$3.402,00	

**Alimentação**

Itens de despesa	Custo Mensal	Meses	Total
Copa	R\$ 250,00	24	R\$ 6.000,00
			R\$ 6.000,00

**Outras Despesas**

Serviços	Custo Mensal	Meses	Total
Material Informatica	R\$ 207,00	24	R\$ 4.968,00
Energia	R\$ 150,00	24	R\$ 3.600,00
Telefonia/Internet	R\$ 250,00	24	R\$ 6.000,00
Material Limpeza	R\$ 70,00	24	R\$ 1.680,00
			R\$ 16.248,00

**4.5. Contrapartida da O.S.C.**

Itens de despesa	Qtd. p/mês	Custo	Meses	Total
Assessoria Contábil/Jurídica	1	R\$ 750,00	24	R\$ 18.000,00
Divulgação em Mídias Sociais	1	R\$ 299,90	24	R\$ 7.197,60
Serviços Limpeza	8	R\$ 150,00	24	R\$ 28.800,00
Software de Gestão da Informação	1	R\$ 250,00	24	R\$ 6.000,00
<b>Total de Contrapartida da OSC</b>				<b>R\$ 59.997,60</b>

**4.6. 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\$ 455.646,88	R\$ 0,00	R\$ 455.646,88
Acessibilidade comunicacional/ assistiva (Libras, convites eletrônicos, etc.)	R\$ 57.600,00	R\$ 0,00	R\$ 57.600,00
Deslocamento/transporte	R\$ 3.402,00	R\$ 0,00	R\$ 3.402,00
Alimentação	R\$ 6.000,00	R\$ 0,00	R\$ 6.000,00
Equipamentos	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00
Outras Despesas	R\$ 14.568,00	R\$ 61.677,60	R\$ 76.245,60
<b>Custo Global</b>	<b>R\$ 537.216,88</b>	<b>R\$ 61.677,60</b>	<b>R\$ 598.894,48</b>

**4.7. Cronograma de desembolso**

<b>Parcelas</b>	<b>Mês/Ano</b>	<b>SEDPcD (Repasse à OSC) (A)</b>	<b>OSC (Contrapartida) (B)</b>	<b>TOTAL C= A + B</b>
Parcela 1	Fev/2022	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 2	Mar/2022	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 3	Abr/2022	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 4	Mai/2022	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 5	Jun/2022	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 6	Jul/2022	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 7	Ago/2022	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 8	Set/2022	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 9	Out/2022	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 10	Nov/2022	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 11	Dez/2022	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 12	Jan/2023	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 13	Fev/2023	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 14	Mar/2023	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 15	Abr/2023	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 16	Mai/2023	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 17	Jun/2023	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 18	Jul/2023	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 19	Ago/2023	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 20	Set/2023	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 21	Out/2023	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 22	Nov/2023	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 23	Dez/2023	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
Parcela 24	Jan/2024	R\$ 22.384,04	R\$ 2.569,90	R\$ 24.953,94
<b>TOTAL</b>		<b>R\$ 537.216,88</b>	<b>R\$ 61.677,60</b>	<b>R\$ 598.894,48</b>

**Detalhamento das despesas mensais**

Itens de despesa	Mês/Ano
Salário Equipe	R\$ 13.300,00
Prov. Férias Equipe	R\$ 1.108,33
Prov. 13. Salário Equipe	R\$ 1.108,33
Imposto FGTS	R\$ 1.064,00
Imposto INSS	R\$ 1.266,00
Imposto PIS	R\$ 133,00
Vale Transporte	R\$ 1.005,62
Interprete de Libras	R\$ 2.400,00
Combustível	R\$ 141,75
Copa	R\$ 250,00
Material Informática	R\$ 207,00
Energia	R\$ 150,00
Telefonia/Internet	R\$ 250,00
Material Limpeza	R\$ 70,00
Assessoria Contábil/Jurídica	R\$ 750,00
Divulgação em Mídias Sociais	R\$ 299,90
Serviços Limpeza	R\$ 1.200,00
Software de Gestão da Informação	R\$ 250,00
<b>TOTAL</b>	<b>R\$ 24.953,94</b>

**4.8. Equipe de Trabalho**

Cargo/Função	Atribuição	Qualificação profissional	Total de profissionais
Coordenador responsável pelo Projeto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formar a equipe de consultor</li> <li>- Apoiar na elaboração dos instrumentos de pesquisa, análise e orientação</li> <li>- Avaliar e monitorar os dados apreendidos nas análises</li> <li>- Expedir encaminhamento para vaga/entrevista</li> <li>- Elaborar e emitir registros de monitoramento e avaliação do Projeto</li> <li>- Oficializar Órgãos Públicos e Privados sobre o Projeto</li> </ul>	Superior completo	1
Supervisor dos consultores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompanhar a formação dos consultores</li> <li>- Orientar os consultores para retirar as barreiras e validar apoios necessários</li> </ul>	Superior completo	1
Consultor de Emprego Apoiado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Busca ativa de candidatos e empresas</li> <li>- Entrevistar candidatos para as vagas de emprego</li> <li>- Mapear setores de empregabilidade</li> <li>- Pesquisar sites de vaga de emprego e aplicar</li> </ul>	Superior Completo	3

	questionários - Realizar Alinhamento entre Perfis - Realizar Acompanhamento toda contratação - Elaborar Plano Individual de Treinamento e Inclusão Social - Realizar o Acompanhamento Pós colocação		
Assessor de Marketing	- 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	- 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
<b>TOTAL GERAL</b>			7

#### Rol de Quantitativos de Infraestrutura/ Material e Equipamentos Disponibilizados

Itens	Qtde
Material de Escritório	A disposição, conforme necessidade
Mesa Escritório	2
Computadores	2

Ribeirão Preto, 25 de Outubro de 2021.

---

**Representante Legal da OSC**