

**Programa MOBILIZAÇÃO PARA AUTONOMIA**  
**Projeto Lab. Inclusão**

**1. Ficha técnica**

**1.1. Dados do Proponente**

Nome da instituição: CEESD – Centro de Educação Especial Síndrome de Down

Endereço Completo: Rua Ezequiel Magalhães, número 99, Vila Brandina. CEP: 13092-522

Nome do Presidente: Fabio Marquesini Paulucci

Telefone para contato: 19 37954690

E-mail institucional: [direcaopedag@ceesd.org](mailto:direcaopedag@ceesd.org)

**1.2. Nome do projeto:** Lab. Inclusão

**1.3. Equipe técnica responsável pelo projeto**

<b>Nome</b>	<b>Função</b>	<b>E-mail</b>
Livia Rech de Castro	Psicóloga	vidaadult@ceesd.org.br
Rafaella de Cássia Dias Paladine Pinheiro	Terapeuta Ocupacional	vidaadult@ceesd.org.br
Eulanda de Mello Bruno	Diretora Pedagógica	<a href="mailto:direcaopedag@ceesd.org">direcaopedag@ceesd.org</a>

#### 1.4. Dados Financeiros do Projeto

Fontes financiadoras do projeto:		Valor Total do Projeto:	
FEAC:	50.000,00		
Contrapartida:	24.000,00		

## 2. Contextualização (O limite para preenchimento é de até 1.500 caracteres)

### 2.1. Contexto e Grupo Destinatário (1.500 caracteres)

O Brasil possui um contingente relativamente grande de sua população composto por pessoas com deficiência. Em 2010, representava 23,9% da população total segundo os dados coletados pelo IBGE. Entretanto, 4,9% das pessoas com deficiência em idade produtiva estiveram inseridas formalmente no mercado de trabalho. Dessa porcentagem as pessoas com deficiência visual ou mental/intelectual representam pouco mais de 5% das vagas geradas (Garcia, 2014).

Estudos realizados por Guirlanda Maria de Castro Benevides em 2017, em sua dissertação de mestrado na Unicamp com os dados coletados em 2014, mostram que, se a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) fosse cumprida totalmente em Campinas, aproximadamente 6,3 mil vagas estariam disponíveis (potencial de contratação). Porém 51,5% estão ocupadas, cerca de 3,1 mil.

Centro de Educação Especial Síndrome de Down atua desde 1981 com o desenvolvimento global da pessoa com síndrome de Down através da inclusão social, oferecendo suporte e estímulos necessários para inclusão na sociedade. Está localizado em Campinas e atende 150 usuários de Campinas e região.

A síndrome de Down é uma condição genética que constitui uma das causas mais frequentes de deficiência intelectual (Moreira, El Hani & Gusmão, 2000). A incidência da síndrome de Down é descrita por Cooley e Graham (1991) como, em média, 1 entre 800 bebês nascidos vivos, sem grandes diferenças entre culturas, países, etnias e condições socioeconômicas.

O projeto conta com 15 vagas para jovens com síndrome de Down/deficiência intelectual, interessados em ingressar no mercado de trabalho, suas famílias e empregadores com suas equipes.

## **2.2. Justificativa (1.500 caracteres)**

Conforme levantamento realizado pelo CPAT (jan 2015/ago 2017) observou-se uma queda de 5,46% nas contratações de pessoas com deficiência na região de Campinas, onde dos 2601 contratados, 10,77% eram pessoas com deficiência mental/intelectual. Entende-se que há um preconceito no trabalho ao inserir uma pessoa com deficiência intelectual, devido a maior demanda em termos de orientação e adaptação da empresa para a inclusão do funcionário.

Segundo Alves e Oliveira (2011) o desenvolvimento de uma pessoa com síndrome de Down acontece mais efetivamente dentro de ambientes inclusivos, nos quais ocorrem interações com outros indivíduos com apoio adequado. Os ambientes segregados geralmente não induzem à independência, mas, provavelmente, a um isolamento social, o que não favorece o desenvolvimento das habilidades (Alves e Oliveira, 2011). Assim, indivíduos com síndrome de Down encontram mais oportunidades na educação, emprego e vida na comunidade.

## **3. Estratégia (O limite para preenchimento é de até 1.500 caracteres)**

### **3.1. Objetivo do Projeto (1.500 caracteres)**

Aumentar a empregabilidade de jovens e adultos com síndrome de Down no mercado de trabalho.

### **3.2 Metodologia**

A metodologia adotada para o trabalho será a do Emprego Apoiado. O método objetiva a inclusão no mercado de trabalho competitivo (formal) de pessoas que não conseguem se incluir pelos modelos tradicionais de acesso ao trabalho, entendendo seus interesses, habilidades e necessidades de apoio. Segundo Betti (2014), o processo de inclusão pelo Emprego Apoiado é realizado de forma individual, em situações reais, e em três fases: descoberta do perfil profissional, desenvolvimento do emprego e o acompanhamento pós-colocação.

Para a descoberta do perfil serão realizados acompanhamentos nas casas e bairros dos usuários, com o objetivo de levantar e registrar habilidades e interesses já demonstrados em sua rotina habitual e traçar junto ao usuário seu perfil profissional. Para o desenvolvimento do emprego será realizada a prospecção e customização de vagas compatíveis com o perfil levantado e/ou conforme demanda real da empresa. Para tal, será feita a análise da função, treinamento das funções no local de trabalho e criação dos apoios necessários para execução das tarefas; bem como a preparação da equipe de trabalho e gestores para acessibilidade atitudinal. Para o acompanhamento pós-colocação serão realizados acompanhamentos nos locais de trabalho para verificação da efetividade dos apoios criados, avaliação de desempenho do funcionário junto a equipe de trabalho e manutenção da acessibilidade atitudinal, para que sejam atingidos os objetivos definidos para o cargo e produtividade na função.

Em todo o processo, os usuários frequentarão o CEESD semanalmente para acompanhamento e troca de experiências com pares, bem como acompanhamento da família para todo o processo de inclusão no mercado de trabalho.

A equipe receberá supervisão de um consultor de Emprego Apoiado e capacitação para manutenção da qualidade dos atendimentos.

### **3.2. Indicadores de resultados, relativos ao Objetivo**

Descreva as métricas de sucesso do projeto. Como determinamos se o projeto atingiu seu objetivo

<b>Indicadores Quantitativos</b>
1. Número de usuários incluídos no mercado de trabalho pelo Emprego Apoiado
<b>Indicadores Qualitativos</b>
1. Identificação do perfil do usuário
2. Identificação da vaga no perfil do usuário
3. Desempenho das tarefas de trabalho do usuário
4. Satisfação profissional e pessoal do usuário.
5. Satisfação do empregador com o desempenho do funcionário contratado.

### 3.3. Metas estabelecidas para atingir o Objetivo

Quais as metas para cada um dos indicadores estabelecidos. Devem ser escritas de forma específica, mensurável, temporal, alcançável e relevante.

<b>Meta</b>	<b>Trimestres</b>			
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Identificação do perfil do usuário	10	7	3	0
Identificação da vaga no perfil do usuário	4	3	2	0
Encaminhamento	1	5	3	2
Acompanhamento pós colocação	0	1	7	13
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

### 3.4. Cronograma de execução

Apresente as ações que serão desenvolvidas para o alcance das metas estabelecidas no item 3.3 e indique o tempo de execução.

Ações	Meta	Trimestre					
		1	2	3	4	5	6
Acompanhamento individual para levantamento de habilidades	Habilidades do usuário identificadas	X	X				
Avaliação do usuário em uma situação real de trabalho (avaliação situacional)	Perfil profissional do usuário identificado	X	X	X			
Prospecção de vagas	Vaga no perfil dos usuários identificadas	X	X	X	X	X	X
Análise da função e criação dos apoios	Usuário com funções de trabalho		X	X	X	X	X
Treinamento das funções nos locais de trabalho	Usuários desenvolvendo suas tarefas			X	X	X	X
Acompanhamento pós-colocação	Usuários assessorados				X	X	X

### 3.5. Quadro lógico

Identifique os objetivos (no máximo 2), as metas e os indicadores apresentados nos itens anteriores no quadro abaixo.

Objetivos	Indicadores	Metas
1. Identificação do perfil profissional dos usuários	Repertório e habilidades do usuário	15 usuários com repertório e habilidades identificados em até 1 ano
	Avaliações situacionais	15 usuários com perfil profissional

		identificado em até 1 ano
2. Identificação de vagas no perfil dos usuários	Vagas de trabalho no perfil dos usuários	15 vagas de trabalho identificadas compatíveis com o perfil dos usuários em até 1 ano
3. Encaminhamento dos usuários	Funções de trabalho compatíveis com o perfil dos usuários	15 usuários com funções de trabalho compatíveis com seu perfil em até 1 ano
	Criação dos apoios necessários para as funções de trabalho do usuário	15 usuários realizando suas funções de trabalho com os apoios necessários em até 1 ano
	Treino das funções nos locais de trabalho	15 usuários treinados a desempenhar suas funções estabelecidas em até 1 ano
4. Assessoria ao trabalho: acompanhamento pós colocação	Usuários desempenhando suas funções de trabalho	15 usuários desempenhando suas funções de trabalho dentro do esperado pelo empregador em até 1 ano
	Efetividade dos apoios criados	15 usuários desempenhando suas funções de trabalho com apoios efetivos em até 1 ano
	Satisfação pessoal e profissional do usuário	15 usuários indicando através de avaliação sua motivação com o trabalho em até 1 ano
	Satisfação do empregador	15 empregadores de organizações indicando através de avaliação sua satisfação com o desempenho do profissional contratado em até 1 ano

#### **4. Referências Bibliográficas**

- Alves, M. L. S., & Oliveira, I. J. S. (2011). Síndrome de Down: Determinantes e Desafios. Em Pessôa, C. V. B. B., Costa, C. E. & Benvenuti, M. F. (orgs) *Comportamento em Foco 1* (pp. 31-44). São Paulo: Associação Brasileira de Psicologia e Medicina Comportamental – ABPMC.
- Betti, A. P. (2014). Perspectivas do Emprego Apoiado. *Revista Deficiência Intelectual, 4*, 12-16.
- Cooley, W. C., & Graham, J. M. (1991). Down syndrome: An update and review for the primary pediatrician. *Clinical Pediatrics, 30*, 233-253.
- IBGE, 2010. Censo demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Brasília.
- Garcia, V. G. (2014). Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trabalho Educação e Saúde, 12*, 165-187.
- Moreira, L. M. A., El Hani, C. N., & Gusmão F. A. F. (2000). A síndrome de Down e sua patogênese: considerações sobre o determinismo genético. *Revista Brasileira de Psiquiatria, 22*, 96-99.

#### **6. Consolidação dos Custos**

(Planilha em arquivo anexo)

Categoria	Descrição Contábil	1o trim.	2o trim.	3o trim.	4o trim.	Totais
		03-04-05/2019	06-07-08/2019	09-10-11/2019	12/2019 01-02/2020	
Depesas com Pessoal	Salários	9.150,00	9.150,00	10.300,00	8.000,00	36.600,00
Depesas com Pessoal	Encargos					-
Depesas com Pessoal	Benefícios					-
Depesas com Pessoal	Rescisão: Valor Líquido					-
<b>Depesas com Pessoal Total</b>		<b>9.150,00</b>	<b>9.150,00</b>	<b>10.300,00</b>	<b>8.000,00</b>	<b>36.600,00</b>
Serviços de terceiros	Serviços de Buffet					-
Serviços de terceiros	Serviços de Cartorio					-
Serviços de terceiros	Serviços de Consultoria e Assessoria Especializada					-
Serviços de terceiros	Serviços de Informática					-
Serviços de terceiros	Serviços de Impressão Grafica					-
Serviços de terceiros	Serviços de Palestrante					-
Serviços de terceiros	Serviços de Produção de Filme					-
Serviços de terceiros	Serviços de Publicidade					-
Serviços de terceiros	Serviços de Remessa e Frete					-
Serviços de terceiros	Serviços de Reprodução					-
Serviços de terceiros	Serviços de Segurança					-
Serviços de terceiros	Serviços de Terceiros - Outros					-
Serviços de terceiros	Serviços de Tradução					-
Serviços de terceiros	Serviços de Hospedagem e Alimentação					-
Serviços de terceiros	Serviços de Transporte					-
Serviços de terceiros	Outros Serviços (descrever)					-
<b>Serviços de terceiros Total</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Suprimentos e materiais de consumo	Material de divulgação					-
Suprimentos e materiais de consumo	Cursos e formações equipe	2.100,00	2.100,00	2.100,00	2.100,00	8.400,00
Suprimentos e materiais de consumo	Locação de Bens					-
Suprimentos e materiais de consumo	Locação de Espaço / Taxa de Uso Espaço					-
Suprimentos e materiais de consumo	Material Copa, Cozinha e Refeição					-
Suprimentos e materiais de consumo	Material de Atividade em Grupo					-
Suprimentos e materiais de consumo	Material de Escritório					-
Suprimentos e materiais de consumo	Material de Impressão Grafica					-
Suprimentos e materiais de consumo	Material de Instalação					-
Suprimentos e materiais de consumo	Material de Limpeza e Higiene					-
Suprimentos e materiais de consumo	Material de Treinamento					-
Suprimentos e materiais de consumo	Material Uniforme					-
Suprimentos e materiais de consumo	Postais/Telegrafos/Mala direta					-
Suprimentos e materiais de consumo	Reembolso de Quilometragem e Refeição					-
Suprimentos e materiais de consumo	Suprimentos para Buffet					-
Suprimentos e materiais de consumo	Outros (despesa com combustível - van própria)					-
<b>Suprimentos e materiais de consumo Total</b>		<b>2.100,00</b>	<b>2.100,00</b>	<b>2.100,00</b>	<b>2.100,00</b>	<b>8.400,00</b>
Equipamentos e materiais permanentes	Equipamentos e materiais permanentes					-
<b>Equipamentos e materiais permanentes Total</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Despesas administrativas	Despesas Administrativas	1.250,00	1.250,00	1.250,00	1.250,00	5.000,00
Despesas administrativas	Outros Impostos					-
Despesas administrativas	Outras Taxas					-
<b>Despesas administrativas Total</b>		<b>1.250,00</b>	<b>1.250,00</b>	<b>1.250,00</b>	<b>1.250,00</b>	<b>5.000,00</b>
<b>total</b>		<b>12.500,00</b>	<b>12.500,00</b>	<b>13.650,00</b>	<b>11.350,00</b>	<b>50.000,00</b>