

PROTOCOLO DE SOLUÇÕES

Programa: Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho

Serviço Social da Indústria de Santa Catarina

SOLUÇÕES SOCIAIS

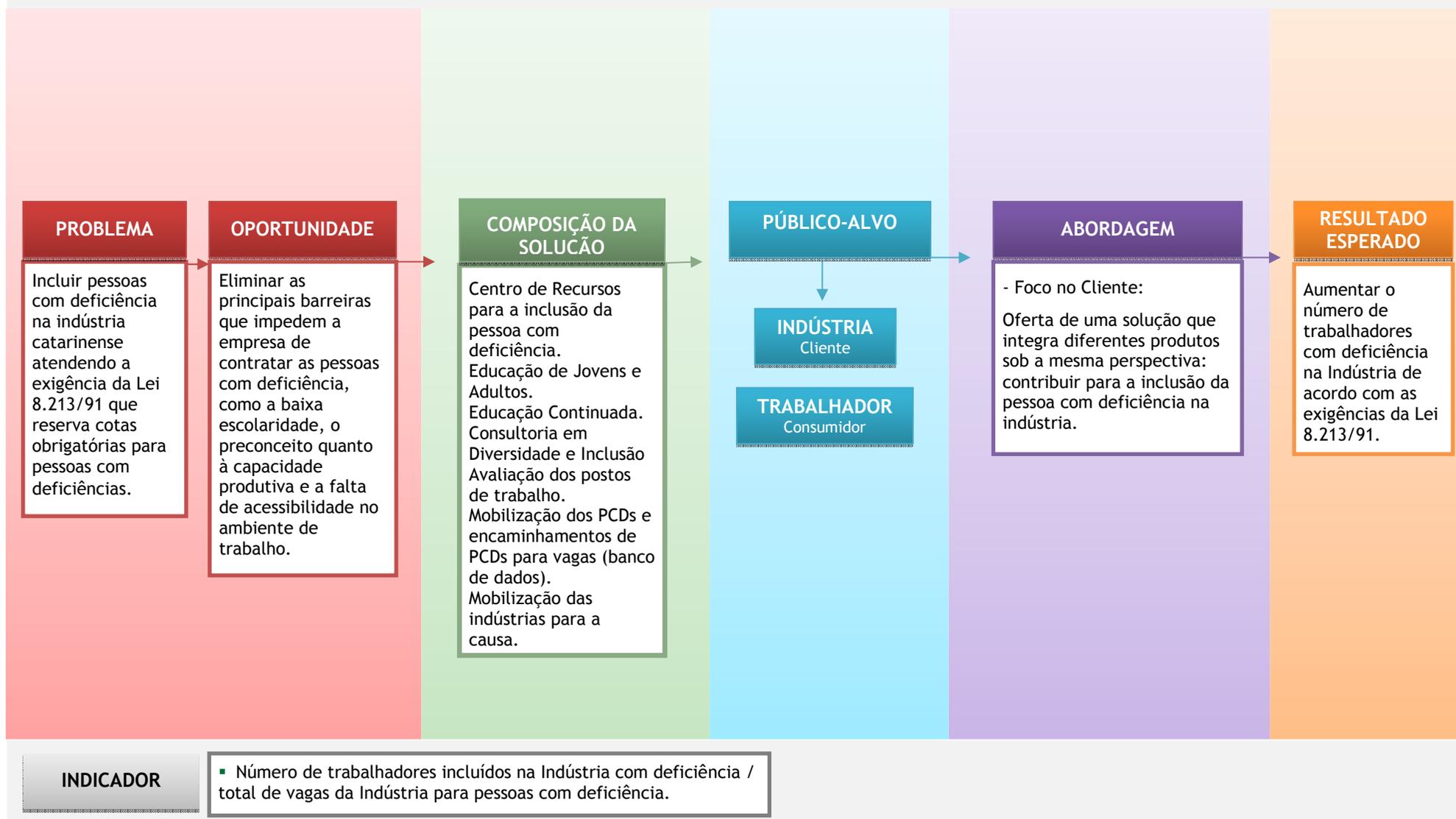


SESI

Essencial como as Pessoas

Iniciativa da FIESC

Programa: Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho.



Sumário

1. Foco	4
2. Oportunidades	4
3. O Programa	6
4. Público-alvo	19
5. Indicador de desempenho	19

1. Foco

- Incluir pessoas com deficiência na indústria catarinense atendendo a exigência da Lei 8.213/91 que reserva cotas obrigatórias para pessoas com deficiências.

2. Oportunidades

A deficiência é um problema de origem multidimensional (orgânica, comportamental e social) que causa repercussões tanto no âmbito pessoal como coletivo. No âmbito pessoal destaca-se a baixa autoestima e a dificuldade de voltar à vida produtiva normal.

No âmbito coletivo está o estigma de incapacidade associado à deficiência que exclui quem não se enquadra no estereotipo físico e produtivo. Somado a isto está a falta de qualificação profissional e o baixo nível de escolaridade que limita as possibilidades de treinamento e qualificação profissional no processo de (re)inserção na sociedade.

Como ação afirmativa o Governo Federal instituiu a Lei nº 8.213, de 1991, que dispõe sobre a reserva de cotas obrigatórias de emprego para pessoa com deficiência. A lei estabelece que a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher seus cargos com pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na proporção: I - até 200 empregados, 2%; II - de 201 a 500, 3%; III - de 501 a 1.000, 4%; e, IV - de 1.001 em diante, 5% (Ministério Público do Trabalho).

Então, se existe um contingente de pessoas com deficiência precisando trabalhar e uma lei mandatória, por que as empresas não contratam essas pessoas? O fato é que a demanda legal não assegura a contratação, principalmente porque esta população está aquém das exigências das empresas.

O Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência na Indústria possui o objetivo de eliminar as principais barreiras que impedem a empresa de contratar as pessoas com deficiência, como a baixa escolaridade, o preconceito quanto à capacidade produtiva e a falta de acessibilidade no ambiente de trabalho.

Com as ações de planejamento, monitoramento e avaliação, o processo de inclusão de pessoas com deficiência se torna uma estratégia que possibilita a empresa ir além do cumprimento dos aspectos legais, pois potencializa o desenvolvimento de talentos na organização, promovendo a equidade e gerando melhorias no ambiente de trabalho.

É essencial que a inclusão das pessoas com deficiência nas empresas assuma uma dimensão ampla e passe a ser um valor que qualifica o seu relacionamento com os diversos públicos. Valorizar e promover a diversidade significa considerar as diferenças como estratégia para agregar valor às organizações.

3. O Programa

Considerando a compreensão de que um Programa é a organização articulada de produtos para a proposição de uma Solução, o Programa “Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho” é composto por produtos conforme apresentado na Figura 1 a seguir:

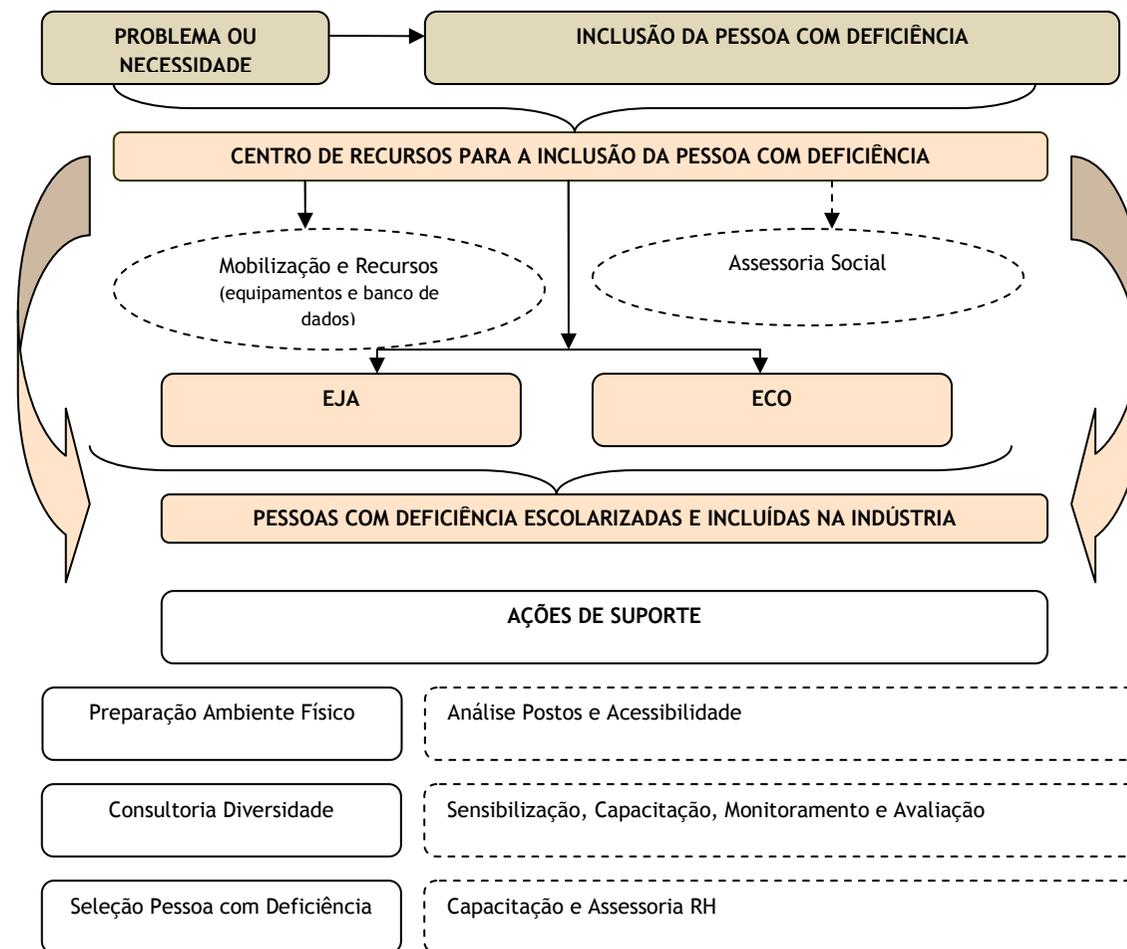


Figura 1 – Composição da Solução

Para compreender de que forma cada um desses produtos converge para uma solução apresenta-se, a seguir, uma breve descrição de cada um deles:

A) CENTRO DE RECURSOS PARA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O que é o Centro de Recursos?

O Centro de Recursos tem o foco de atender diretamente às pessoas com deficiência e as indústrias que tenham aderido ao Programa de Inclusão. Congrega as ações de educação inclusiva nas modalidades de Educação de Jovens e Adultos (EJA) e Educação Continuada (ECO), bem como as atividades de mobilização para a causa social da pessoa com deficiência.

Pressupõe também ser um local de referência para as empresas, disponibilizando equipamentos para uso compartilhado, como impressoras em Braille, ou apoio de profissionais especializados, como interpretes Libras. Outra possibilidade para as empresas é o acesso a um Banco de Dados de candidatos em potencial, uso restrito às empresas com adesão ao Programa da PDC.

Áreas envolvidas diretamente: Educação e Responsabilidade Corporativa.

Equipe técnica: Compõe a equipe técnica do Centro de Recursos os seguintes profissionais / responsabilidades:

QUADRO 1 - Equipe Técnica

Cargo/ função	Responsabilidade	Vinculação técnica
Consultor Social	<p>Atuar diretamente junto à Gerência da Unidade Regional nas ações de prospecção de mercado; Realizar as ações de mobilização;</p> <p>Apoiar e/ou realizar as ações de assessoria nas empresas;</p> <p>Apoiar e/ou realizar as ações de seleção.</p>	Responsabilidade Corporativa
Supervisor de Educação	Realizar as funções gerenciais e técnicas de supervisão educacional nas modalidades desenvolvidas: EJA e ECO.	Educação
Professor EJA e Educação Inclusiva	Realizar as funções técnicas de ensino nas modalidades desenvolvidas: EJA e ECO - Educação Inclusiva.	Educação
Apoio à Gestão	Realizar as funções de suporte administrativo em relação às atividades de cunho educacional.	Educação

Atividades que compõe o Centro de Recursos:

1. Mobilização e Recursos:

As ações de mobilização pressupõem:

1.1. Visitas Domiciliares:

A visita domiciliar deve ser realizado com o objetivo de aproximar as PCD do Centro de Recursos, favorecendo o esclarecimento de dúvidas e a troca de ideias do profissional do SESI com a pessoa e sua família. Prevê um cadastro com dados das pessoas potenciais para visitação, a saber:

- pessoas cadastradas no censo do SESI;
- alunos cadastrados nas Escolas Inclusivas do SESI.

1.2. Visitas em Centros de Referência:

A visita em entidades que atendem PCD tem o objetivo de reforçar os objetivos do Programa, esclarecer dúvidas e fortalecer a imagem do SESI como agente atuante na questão da pessoa com deficiência. Estas visitas também poderão subsidiar o cadastro (banco de dados) do Centro de Recursos.

1.3. Contatos/ reuniões com Poder Público:

As ações de mobilização com o Poder Público são de responsabilidade do consultor social, porém deverão ser validadas e compartilhadas com o Gerente Regional do SESI.

O principal objetivo é estreitar os canais de comunicação com entidades do poder público com atuação relacionado ao tema da PCD, a fim de subsidiar as atividades do Centro Recursos e/ou orientar as empresas parceiras. Propõe também favorecer a prática da liderança e influência social do SESI na causa da PCD no que tange a inclusão no mercado formal de trabalho.

Prevê reuniões sistemáticas junto ao Poder Públicos e Órgãos Reguladores relacionados à PCD (INSS, Prefeitura Municipal, Ministério Público do Trabalho) para:

- informar sobre o Programa de Inclusão da PCD do SESI;
- identificar oportunidades de parcerias;
- manter canal de relacionamento entre Poder Público / SESI / Empresas.

1.4. Sensibilização:

São ações de sensibilização nas instalações do Centro de Recursos, envolvendo temas de interesse do público envolvido (PCD e familiares ou própria empresa).

1.5. Banco de Dados:

O Banco de Dados constitui uma base de consulta para as empresas, utilizando como base:

- Dados do Censo SESI + visitas domiciliares;
- Cadastro do alunos matriculados na Escola SESI;
- Dados de familiares e/ou PCD que tenham procurado espontaneamente a Escola SESI com interesse em ingressar no mercado de trabalho;
- Dados compartilhados de forma espontânea pelas instituições que atendem PCD, Universidades, Poder Publico, etc.

1.6. Monitoramento: interface SESI e Indústria:

Representa ações para monitorar a satisfação e aderência das empresas participantes do Programa de Inclusão da PCD, por meio de visitas periódicas (bimensal) às empresas participantes utilizando roteiro de entrevista semiestruturada.

Nesta etapa são também apresentados relatório de resultados semestrais às empresas participantes, contemplando:

- resultados da Escola SESI (número de alunos matriculados e concluintes);
- % de alunos concluintes com ingresso no mercado de trabalho formal;
- % de empregados incluídos na empresa X satisfação geral.

2. Assessoria Social

A Assessoria Social objetiva a mobilização das indústrias pelo apoio direto para organização do Projeto de Inclusão de PCD.

É realizada sem custo direto para a empresa que aderiu ao Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência, parceira do Centro de Inclusão, e prevê 40 (quarenta) horas de trabalho.

A responsabilidade pelo desenvolvimento desta atividade é do consultor em diversidade da área de Responsabilidade Corporativa e/ou do Gestor Técnico do Centro de Referência, sendo operacionalizada pelos seguintes macro etapas:

Etapas	Como
Planejamento	<p>Alinhamento com área de Recursos Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo: Apresentar e validar a proposta de trabalho, definir cronograma e grupo de trabalho. • Atividades: reunião
Análise interna	<p>Entrevista com RH e análise documental</p> <p>Grupo focal com colaboradores com deficiência (<i>quando a empresa já tem pessoas contratadas</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo: Identificar as iniciativas da empresa em relação ao tema e possibilidades de inclusão nos programas, projetos, etc. • Conhecer as políticas de gestão de pessoas e levantar necessidades das PCD para subsidiar o

Etapas	Como
	<p>plano de trabalho.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atividades: entrevista com RH e análise documentos. <p>Grupo focal com colaboradores com deficiência.</p> <p>(Estas informações subsidiarão o <i>workshop</i> e plano de trabalho)</p>
<p>Capacitação Grupo de Trabalho e plano de ação</p>	<p>Formação do Grupo de Trabalho (GT):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo: Formar o grupo responsável e elaborar o plano de trabalho. • Atividades: <i>workshop</i> de sensibilização sobre o tema (alinhamento conceitual, discussão de cases, etc.) (4h) e construção do plano (8hs).
<p>Mobilização das lideranças</p>	<p>Workshop com lideranças:</p> <p>Objetivo: Sensibilizar as lideranças (gerentes, coordenadores, líderes) sobre o tema, discutir o seu papel no processo e apresentar o plano de trabalho da empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atividades: realização de <i>workshop</i> de sensibilização com lideranças (3hs)

3. Educação - Modalidade EJA

3.1. Ensino Fundamental 1º Segmento: Metodologia: Oficinas de Trabalho

3.2. Ensino Fundamental 2º Segmento e Ensino Médio: Metodologia do Ensino Modularizado, Oficinas de Trabalho e Telecurso 2000.

A Educação Inclusiva é de responsabilidade técnica da Coordenadoria de Educação. O objetivo da EJA Inclusiva é promover a escolarização das pessoas com deficiência, na modalidade de Ensino Fundamental e Médio, por meio de uma metodologia própria desenvolvida em parceria com a Universidade Federal de Santa Catarina. Além de trabalhar o conteúdo tradicional referente às essas duas modalidades de ensino, a EJA Inclusiva dá conta de trabalhar com os alunos necessidades geradas pela deficiência, como por exemplo, seus direitos e deveres como cidadão e trabalhador, aspectos da independência para a vida diária, postura profissional etc.

As salas de aula contam com equipamentos e recursos pedagógicos próprios para uso de pessoas com deficiência, como por exemplo, impressoras com impressão em Braille, livros em Braille, software viva voz etc.

Os professores além de qualificados na linguagem de Braille e Libras recebem treinamento específico para aprender a lidar com as pessoas com deficiência, de modo a facilitar sua interação com esse público e delas com seus colegas de sala de aula.

Pensando nas soluções de forma individual os diferenciais da Educação Inclusiva são:

- Metodologia de ensino própria, desenvolvida em parceria com profissionais da Universidade Federal de Santa Catarina;
- Professores treinados e capacitados na linguagem de Libras (linguagem para surdos) e Braille (linguagem para cegos);
- Salas de aula e ambiente de convivência devidamente adaptado em termos de acessibilidade para facilitar a usabilidade do espaço e conferir maior autonomia e independência para as pessoas com deficiência;

- Processo de aprendizado amparado pelo uso de tecnologias assistivas, como impressoras em Braille, software viva voz, e de material didático adaptado para pessoas com deficiência visual e auditiva.

4. Cursos de Educação Continuada para Educação Inclusiva

Os cursos de educação continuada relacionados à Educação Inclusiva são ministrados por professores de Educação Inclusiva de acordo com os temas disponíveis e carga horária respectiva.

Recomenda-se que esses cursos sejam ministrados somente nas unidades regionais que possuem centros de recursos estruturados para garantir adequado acompanhamento e qualidade dos conteúdos ministrados.

5. Ações de Suporte

De responsabilidade das áreas de Saúde e Responsabilidade Corporativa, as ações de suporte podem ser oferecidas as empresas parceiras como alternativas para consolidar o Plano de Trabalho e/ou complementar estratégias da própria empresa.

5.1. Ambiente Físico

Avaliação dos postos de trabalho e das condições de acessibilidade no ambiente de trabalho e proposição de melhorias.

O objetivo da avaliação dos postos de trabalho e das condições de acessibilidade é dizer para a empresa se os postos de trabalho que estão oferecendo para as pessoas com deficiência são compatíveis às capacidades funcionais das pessoas com

deficiência que pretendem ocupá-lo. Com isso evita-se que as pessoas com deficiência sejam alocadas em postos de trabalho que representem riscos a sua integridade física. E ao alocar a pessoa num posto de trabalho cujas exigências da função são compatíveis com sua capacidade funcional e sua qualificação profissional, assegura-se que essa pessoa seja tão produtiva como qualquer outro trabalhador.

Considerando que o ambiente de trabalho não se limita ao posto de trabalho e que para as pessoas serem incluídas precisam ter autonomia e interagir no ambiente com seus pares é preciso assegurar as condições de acessibilidade e de circulação no ambiente interno.

O processo conta com duas grandes etapas:

- Análise da compatibilidade das exigências da função que a pessoa irá ocupar com sua capacidade residual para realizá-la;
- Análise das condições físicas do posto de trabalho e de acessibilidade ao ambiente interno de trabalho.

O indicador específico de avaliação da efetividade do produto é o número de postos de empresas atendidas e de postos de trabalho adaptados.

5.2. Consultoria em Diversidade: Sensibilização, Capacitação, Monitoramento e Avaliação

Programa de valorização e gestão da diversidade nas empresas, cujo objetivo é trabalhar a questão das diferenças, sejam elas visíveis ou invisíveis (gênero, idade, raça, deficiência, cultura etc.) entre o público interno das empresas.

Um dos diferenciais desse Programa é o processo de sensibilização e de preparação da empresa para lidar com as questões pertinentes a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. Cabe destacar que duas barreiras significativas a

inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho são o preconceito quanto a deficiência aparente a crença de que essas pessoas não são produtivas.

O Programa de Valorização e Gestão da Diversidade da empresa, com foco na Inclusão de pessoas com deficiência, ocorre por meio de:

- Diagnóstico interno e externo;
- Definição de diretrizes e estratégias;
- Desenvolvimento de um plano de ação e processo de monitoramento;
- Sensibilização e comunicação interna.

Os diferenciais do Programa de valorização e gestão da diversidade nas empresas são:

- Equipe multidisciplinar com profissionais capacitados e com experiência comprovada no tema;
- Uso de metodologia própria e flexível com capacidade de adaptação à realidade de cada cliente e que possibilita tratar a diversidade nos seus diferentes grupos de interesse.

5.3 Seleção de PCD: Capacitação e Assessoria RH

O produto de Seleção da pessoa com Deficiência: Capacitação e Assessoria ao RH são de responsabilidade técnica da Coordenadoria de Consultoria em Responsabilidade Corporativa.

Os principais objetivos deste produto são:

- Orientar a empresa no processo de recrutamento disponibilizando o banco de dados do SESI;
- Participar em parceria com o RH da empresa do processo de seleção através da aplicação de dinâmicas e instrumentos de seleção.

Pressupõe a realização de atividades de sensibilização, pois é fundamental que a empresa se prepare para receber a pessoa com deficiência a ser contratada. Para tanto, oferece a realização do workshop “Valorizar e Incluir”, que trata da temática e é direcionado para lideranças, profissionais de recursos humanos da empresa e equipe que receberá essa pessoa, especialmente.

O workshop tem duração de 4 horas e discorre sobre a temática da inclusão (questões legais e históricas, valorização da diversidade, dicas de tratamento adequado, etc), por meio de apresentação expositiva e dialogada e atividades/ dinâmicas de grupo.

A etapa da seleção, o SESI apoiará a empresa em duas frentes:

- disponibilizar dados do banco de candidatos em potencial (Centro de Recursos);
- apoio direto para realização de dinâmicas de grupo e/ou entrevista por competência, que podem ser usadas conjuntamente ou não.

A dinâmica de grupo e a entrevista por competência visam avaliar o perfil comportamental dos candidatos e, conseqüentemente, suas competências.

Cabe ao SESI, em conjunto com a empresa, a definição das entrevistas a serem realizadas, dependendo da necessidade da área de recrutamento e seleção da empresa.

4. Público-alvo

- Cliente: indústrias com 100 (cem) ou mais empregados que, por força de lei (Lei nº 8.213/91), necessitam contratar a mão de obra de pessoas com deficiência e indústrias que resolverem tratar a questão da inclusão de pessoas com deficiência como ação/projeto de responsabilidade social.
- Consumidor: pessoas com deficiência com potencial para serem trabalhadores das diversas áreas produtivas da indústria.

5. Indicador de desempenho

- Número de trabalhadores com deficiência na Indústria / total de vagas da Indústria para pessoas com deficiência.



Rod. Admar Gonzaga 2765 Itacorubi Florianópolis SC 88034-001
Tel. 48 3231 4100 Fax 48 3231 4324 www.sesisc.org.br

FIESC
CIESC
SESI
SENAI
IEL

— Sistema —
— FIESC —