

CRIANDO OPORTUNIDADES:

A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mundo do Trabalho



CRIANDO OPORTUNIDADES: A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO

Elaboração e produção

Secretaria de Estado de Educação de Mato Grosso do Sul – SED-MS

Projeto

Centro Estadual de Educação Especial e Inclusiva (CEESPI)

Coordenação

Ângela Maria Dias da Silva

Organização

Ângela Maria Dias da Silva
Janaina de Jesus Fernandes Belato

Colaboradores

Aurélia Cristina Silva
Franciele Aparecida de Freitas
Gislaine Alves de Lima
Mariana dos Santos de Lima Mendes
Samara Joycy Timoteo Cerqueira
Sílvia Mara Anache Bandeira

Projeto gráfico e capa

André Castanho
Assessoria de Comunicação – SED-MS

Todos os textos são de completa
responsabilidade de seus
respectivos autores.

M4279c

Mato Grosso do Sul (Estado). Secretaria de Estado de Educação.

Criando oportunidades: a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho / Organizadoras: Ângela Maria Dias da Silva; Janaina de Jesus Fernandes Belato. Campo Grande, MS: Secretaria de Estado de Educação do Mato Grosso do Sul – SED/MS, 2023.

93 p. : il., color. ; 21 x 29,7 cm - E-Book

ISBN 978-65-88366-35-6

1. Educação especial - Mato Grosso do Sul. 2. Educação especial - Mercado de trabalho. 3. Pessoas com deficiência - Emprego - Mato Grosso do Sul. 4. Pessoas com deficiência - Legislação - Mato Grosso do Sul. 5. Pessoas com deficiência - Orientação profissional - Mato Grosso do Sul. 6. Integração social - Mato Grosso do Sul. 7. Direito ao trabalho - Mato Grosso do Sul. I. SILVA, Ângela Maria Dias da, org. II. BELATO, Janaina de Jesus Fernandes, org. III. Centro Estadual de Educação Especial e Inclusiva - CEESPI. IV. Título.

CDD 371.9098171

Ficha Catalográfica elaborada pela Bibliotecária Edneia Auxiliadora Arruda Barreto Medeiros - CRB1-2433

Governo do Estado de Mato Grosso do Sul

Secretaria de Estado de Educação

Superintendência de Políticas Educacionais - SUPED

Coordenadoria de Educação Especial - COESP

Eduardo Corrêa Riedel

Governador

José Carlos Barbosa

Vice-Governador

Hélio Queiroz Daher

Secretário de Estado de Educação

Edio Antonio Resende de Castro

Secretário-Adjunto de Estado de Educação

Adriana Aparecida Burato Marques Buytendorp

Superintendente de Políticas Educacionais

Janaina de Jesus Fernandes Belato

Coordenadora de Educação Especial

SUMÁRIO

Primeiras palavras <i>Prof. Hélio Queiroz Daher</i>	05
Glossário	07
Lista de abreviaturas e siglas	10
Introdução	11
Deficiências	13
Acessibilidade Empresaria e Tecnologia Assistiva	15
Lei de Cotas na Promoção da Inclusão	19
Cenário inclusivo em Campo Grande-MS	21
Como proceder com uma pessoa com deficiência	36
Referências	40
Anexos	42

PRIMEIRAS PALAVRAS...

A garantia de um direito outrora adquirido, tem sido a luta de muitas pessoas com deficiência que estão à procura de uma oportunidade de emprego. É notório que encontrar uma vaga de trabalho não é tarefa fácil, principalmente quando se tem uma deficiência.

Todos os cidadãos têm direitos sociais garantidos por lei, os quais estão expressos na Constituição Federal (1988), e dentre esses direitos, destaca-se o direito à educação e ao trabalho, esse último, tema central deste livro.

Pessoas com deficiência possuem o sonho de trabalhar, conquistar seu espaço socialmente, assim como os demais partícipes da sociedade, e na maioria das vezes, encontram dificuldades para que esse direito seja efetivado, seja por falta de conhecimento de locais específicos que podem auxiliá-los na jornada ou por pouco/falta de conhecimento por parte empresarial, no que tange às especificidades da pessoa com deficiência para a realização de uma atividade laboral, o que acaba dificultando a procura de uma vaga e permanência nessa.

Embora tenham ocorrido evoluções nesse aspecto, muita coisa ainda precisa ser feita. Sabe-se que, atualmente, existem instituições, órgãos governamentais e empresas que possuem o serviço de preparar e encaminhar pessoas com deficiência para o mundo do trabalho, todavia, é um desafio constante efetivar essa prática, ainda mais, em meio as incertezas sobre a capacidade da pessoa com deficiência nas atividades laborais, devido à falta de informação e orientação.

Nesse contexto, o presente livro, idealização do Centro Estadual de Educação Especial e Inclusiva - CEESPI, vinculado à Coordenadoria de Educação Especial - COESP, da Superintendência de Políticas Educacionais – SUPED, da Secretaria de Estado de Educação de Mato Grosso do Sul, objetiva demonstrar o trabalho realizado pelo CEESPI, no que tange à preparação e inserção de pessoas com deficiência no mundo trabalho.

A produção visa demonstrar todo percurso realizado, desde a captação de estudantes matriculados nas escolas estaduais de Campo Grande-MS, até a inserção dessas no mundo do trabalho, para o exercício da atividade laboral.

Nesse contexto serão apresentados diferentes temas correlatos com a temática, que abordam os tipos de deficiência, acessibilidade empresarial e Tecnologia Assistiva, essenciais para que a pessoa com deficiência (PcD) possa exercer a sua atividade com eficiência. Ressalta-se que a garantia do direito ao trabalho é prevista em legislação vigente, mais conhecida como Lei de Cotas.

O presente livro tem como propósito, também, apresentar o cenário inclusivo em Campo Grande-MS, onde será delineado o trabalho exercido pelo CEESPI, frente ao acompanhamento e inserção de pessoas com deficiência no mundo trabalho, assim como o público-alvo e as etapas necessárias para que a PcD possa ser inserida em uma empresa.

Destaca-se a relevância do livro, visto que apresenta um projeto efetivo, com resultados positivos desde a sua implantação, assim como o passo a passo do trabalho realizado pelo CEESPI, a fim

de estimular e comprovar que é possível a implantação e implementação de um projeto desta magnitude, que propicia à pessoa com deficiência, realizar seus sonhos e participar ativamente da sociedade.

É importante ressaltar, que a leitura deste livro pode se estender a todos os cidadãos, visto que, quanto mais pessoas tiverem o conhecimento do trabalho realizado e dos resultados positivos apresentados, inclusive com relatos reais delineados, mais informações e conhecimento poderão levar a outras pessoas que necessitam do serviço ou querem levar o projeto para sua localidade.

Hélio Queiroz Daher
Secretário de Estado de Educação de Mato Grosso do Sul

GLOSSÁRIO

ACESSIBILIDADE

Possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliário, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privado de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida¹.

¹ Fonte: Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS

Adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais².

² Fonte: Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

BARREIRA

Qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros³.

³ Fonte: Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA (BPC)

O Benefício de Prestação Continuada – BPC, previsto na Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, é a garantia de um salário mínimo por mês ao idoso com idade igual ou superior a 65 anos ou à pessoa com deficiência de qualquer idade. No caso da pessoa com deficiência, esta condição tem de ser capaz de lhe causar impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial de longo prazo (com efeitos por pelo menos 2 anos), que a impossibilite de participar de forma plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas⁴.

⁴ Fonte: Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. Site: gov.br

COMUNICAÇÃO

Forma de interação dos cidadãos que abrange, entre outras opções, as línguas, inclusive a Língua Brasileira de Sinais (Libras), a visualização de textos, o Braille, o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos multimídia, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados e os modos, meios e formatos

aumentativos e alternativos de comunicação, incluindo as tecnologias da informação e das comunicações⁵.

⁵ Fonte: Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

DEFICIÊNCIA

Toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano⁶.

⁶ Fonte: Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.

DEFICIÊNCIA PERMANENTE

Aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos⁷.

⁷ Fonte: Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.

DESENHO UNIVERSAL

Concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva⁸.

⁸ Fonte: Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

INCLUSÃO

A ação que promove a equidade de oportunidades, oferecendo condições de desenvolvimento para todos. É um gesto que considera a existência do outro, a partir do reconhecimento de que existem outras perspectivas para além do padrão dominante⁹.

⁹ Fonte: BULGARELLI, Reinaldo. Inclusão e Diversidade. Ethos. 2013.

PESSOA COM DEFICIÊNCIA

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 pessoas¹⁰.

¹⁰ Fonte: Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

PESSOA COM MOBILIDADE REDUZIDA

Aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso¹¹.

¹¹ Fonte: Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

TECNOLOGIA ASSISTIVA

Produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social¹².

¹² Fonte: Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BPC	Benefício de Prestação Continuada
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
Libras	Língua Brasileira de Sinais
COESP	Coordenadoria de Educação Especial
CEESPI	Centro Estadual de Educação Especial e Inclusiva
NIAP	Núcleo de Inserção e Acompanhamento da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho
PcD	Pessoa com Deficiência
DF	Deficiência Física
TA	Tecnologia Assistiva
SUPED	Superintendência de Políticas Educacionais
AEE	Atendimento Educacional Especializado
PEI	Plano Educacional Individualizado
SRTE	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
RH	Recursos Humanos

INTRODUÇÃO

O material que se apresenta tem como objetivo registrar e socializar para comunidade, especialmente escolar e educacional, o trabalho desenvolvido pelo Centro Estadual de Educação Especial e Inclusiva (CEESPI), no que tange ao atendimento, assessoramento e acompanhamento de estudantes com deficiência no mundo do trabalho.

O Centro Estadual de Educação Especial e Inclusiva (CEESPI) foi criado por meio do Decreto Estadual nº 12.737, de 23 de outubro de 2009, e no artigo 3º, previa-se a oferta “aos alunos com necessidades especiais regularmente matriculados na Rede Estadual de Ensino, os seguintes atendimentos educacionais especializados: I - educação profissional e inserção no mercado de trabalho [...]” (MATO GROSSO DO SUL, 2009).

O referido Decreto Estadual foi revogado pelo Decreto nº 14.787, de 24 de julho de 2017 e, na reorganização do Centro, ficou estabelecido que esse passava a ser ofertante do Atendimento Educacional Especializado (AEE), sendo que no Art. 6º, ficaram estabelecidos os núcleos que compõem a estrutura administrativa e pedagógica: “Criam-se os seguintes núcleos para compor o CEESPI: [...] V - Núcleo de Inserção e Acompanhamento da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho” (MATO GROSSO DO SUL, 2017).

Assim, o CEESPI também passou a realizar o atendimento educacional especializado para habilidades básicas no mundo do trabalho, junto aos estudantes com deficiência com 15 anos ou mais, matriculados na Rede Estadual de Ensino (REE), bem como apoiar a inserção desses estudantes com 16 anos ou mais e Pessoas com Deficiência (PcDs) da comunidade, no mundo do trabalho.

O Núcleo de Inserção e Acompanhamento da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho tem entre seus objetivos, a organização e acompanhamento do AEE de habilidades básicas no mundo do trabalho; a captação de vagas junto às empresas; a realização de ações inclusivas nas empresas; o acompanhamento durante entrevistas e contratações; a interlocução com as famílias para orientação e suporte durante o processo de inserção laboral. Acresce-se, quando necessário, a orientação para disponibilização de recursos humanos, materiais, tecnológicos e de Tecnologia Assistiva, a fim de oferecer condições para que a empresa seja capaz de atender as necessidades advindas da pessoa com deficiência.

Atualmente, a equipe é composta por profissionais especialistas, incluindo aqueles com formação em áreas específicas da educação e da saúde. Além disso, o Centro conta com salas equipadas com recursos tecnológicos de Tecnologia Assistiva adaptados, de acordo com as necessidades individuais dos estudantes com deficiência.

Toda essa rede de apoio voltada para a inclusão laboral da pessoa com deficiência tem como objetivo eliminar barreiras arquitetônicas e atitudinais relacionadas às pessoas com deficiência.

A segregação da pessoa com deficiência de forma geral, remete aos primórdios da sociedade, como explica Belato (2020, p. 65):

A concepção histórica do não atendimento à pessoa com deficiência passa também pela antiguidade, onde crianças com deficiência física, sensorial e mental eram consideradas subumanas, o que legitimava sua eliminação e abandono. Tal prática era coerente com os ideais atléticos, de beleza e classistas que serviam de base à organização sociocultural [...]. (BELATO, 2020, p. 65).

E ainda,

A concepção de belo e saudável, do produtivo e evolutivo, a meritocracia, o tecnicismo, as carteiras enfileiradas, a rotina (aparentemente rígida), a avaliação quantitativa e de caráter eliminatório, a forma de comer, falar e andar, tudo dentro de uma escola foi pensado para ajustar a sociedade aos interesses do mercado. (BELATO, 2020, p. 66).

Com a evolução da sociedade, observa-se que as pessoas com deficiência ganharam mais visibilidade, porém, sua inclusão escolar e laboral ainda enfrenta diversos entraves. Frente a isso, é importante destacar a relevância da participação dessas pessoas também no mundo do trabalho, incentivando-os, por meio de cursos e ações inclusivas, para que se sintam seguros ao pleitear uma vaga de trabalho, como desenvolver uma função laboral, ocupando seus lugares de direito.

A escola e o trabalho, como exposto anteriormente, sempre serviram aos interesses do capital, segregando as pessoas com deficiência que não se “encaixavam” nos moldes sociais adotados. Por isso, as políticas públicas precisaram ser pensadas e operacionalizadas para que todos possam participar do processo educacional e laboral, visto que a dignidade da pessoa humana perpassa a escolarização e por vezes o trabalho, irremediavelmente.

O objetivo deste e-book é servir como um guia para todos que tenham interesse em conhecer e saber como o trabalho de inclusão da pessoa com deficiência pode ser desenvolvido. O leitor terá uma visão geral do trabalho, será apresentado um panorama histórico da organização dos serviços, da metodologia utilizada, do contexto local, da adaptabilidade e flexibilidade, delinear-se-ão, também, os recursos necessários, colaboradores e parcerias, além de fornecer informações de contato e suporte.

O trabalho realizado tem gerado resultados positivos, com um aumento cada vez maior do número de estudantes que participam do AEE de habilidades básicas e de inserções no mundo do trabalho, como serão apresentados neste material.

Este e-book mostrará que é possível a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, proporcionando oportunidades de crescimento profissional e pessoal, a fim de chegarmos a uma sociedade mais justa, igualitária, com uma educação realmente equitativa e ao longo da vida.

DEFICIÊNCIAS

TIPOS DEFICIÊNCIA

As deficiências são categorizadas em Deficiência Física, Deficiência Auditiva, Deficiência Visual, Deficiência Mental e Deficiência Múltipla, conforme descrito no Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004.

DEFICIÊNCIA FÍSICA

A Deficiência Física (DF) ocorre pela:



[...] alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções. (BRASIL, 2004).

Pessoas com deficiência física podem precisar ou não usar diferentes recursos para se mover e realizar suas atividades diárias com autonomia. Alguns exemplos desses recursos são bengalas, andadores, próteses, órteses, muletas, cadeiras de rodas manuais ou motorizadas, móveis adaptados, dispositivos personalizados para as mãos, apoios de cabeça, mouses adaptados, leitores de retina e, em alguns casos, a assistência de um profissional cuidador.

O material que se apresenta tem como objetivo registrar e socializar para comunidade, especialmente escolar e educacional, o trabalho desenvolvido pelo Centro Estadual de Educação Especial e Inclusiva (CEESPI), no que tange ao atendimento, assessoramento e acompanhamento de estudantes com deficiência no mundo do trabalho.

DEFICIÊNCIA AUDITIVA

O mesmo Decreto conceitua a Deficiência Auditiva como “[...] perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz”. (BRASIL, 2004).



A inclusão das pessoas surdas é dificultada pela barreira comunicacional. A Língua Brasileira de Sinais (Libras) é amplamente utilizada por muitos surdos. Portanto, ter no ambiente de trabalho um intérprete é relevante, pois a comunicação poderá ser mais assertiva. Mesmo com aparelhos auditivos, é importante adotar comportamentos adequados no relacionamento, como falar de frente e evitar exageros nos movimentos da boca e na voz.

DEFICIÊNCIA VISUAL

A Deficiência Visual é definida como:



[...] **cegueira**, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a **baixa visão**, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores (BRASIL, 2004).

Pessoas cegas e com baixa visão podem aprender Braille e utilizar recursos como a bengala, piso tátil e cães-guia para ganhar autonomia. Há também diversos recursos de acessibilidade digital disponíveis gratuitamente, como leitores de tela, ampliação de texto e aplicativos de auxílio.

DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

No que se refere à Deficiência Mental, esta relaciona-se ao:



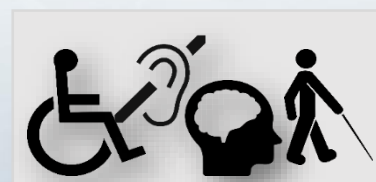
[...] funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho (BRASIL, 2004).

Aqui é importante lembrar que atualmente, não se utiliza mais o termo “deficiência mental” e sim Deficiência Intelectual, pois, de acordo com Sasaki (2004), a deficiência afeta somente o funcionamento do intelecto da pessoa.

Recursos de acessibilidade comunicacional, como comunicação alternativa e softwares de leitura, beneficiam pessoas com deficiência intelectual. O controle de ambientes e a acessibilidade arquitetônica também são importantes.

DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA

Quanto à Deficiência Múltipla, o Decreto aponta como “associação de duas ou mais deficiências” (BRASIL, 2004). Quando uma pessoa possui mais de uma deficiência, é possível combinar diferentes recursos de acessibilidade, de acordo com o tipo de deficiência que ela apresenta.



É essencial compreender corretamente cada tipo de deficiência, a fim de evitar qualquer dúvida que possa prejudicar as pessoas com deficiência, especialmente ao buscar emprego. O entendimento adequado de cada deficiência evita que alguém seja considerado incapaz para uma atividade específica, pois este pode ser encaminhado para uma vaga de trabalho conforme a sua habilidade.

ACESSIBILIDADE EMPRESARIAL E TECNOLOGIA ASSISTIVA

ACESSIBILIDADE EMPRESARIAL

O arcabouço legal que dá suporte à acessibilidade de pessoas com deficiência (PcD) é vasto, são leis, decretos, convenções e portarias que especificam e asseguram a essas pessoas um “lugar ao sol”. No entanto, na prática, é perceptível que a acessibilidade para a PcD está caminhando a passos lentos rumo à sua efetivação, pois muitas barreiras ainda precisam ser superadas.

De acordo com o Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, define-se acessibilidade e barreiras, como:

I - acessibilidade: condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa [com] deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento, a circulação com segurança e a possibilidade de as pessoas se comunicarem ou terem acesso à informação [...] (BRASIL, 2004).

Percebe-se, então, que a questão da acessibilidade é ampla e não se resume à adaptação de banheiros e instalação de pisos táteis, pois as condições de acesso devem estar presentes em todos os âmbitos da vida da PcD.

No campo empresarial, ela é fundamental para garantir o desenvolvimento das atividades laborais de forma eficiente e autônoma. Sendo assim, deve-se pensar em como tornar a empresa acessível para os trabalhadores com deficiência, pois apenas “inserir” o sujeito no mundo do trabalho através da contratação, não é suficiente. É necessário incluir esse sujeito, dando a ele condições de acessibilidade e equidade.

Para isto, é preciso pensar em quais barreiras a PcD pode enfrentar na empresa/estabelecimento que irá trabalhar. Em se tratando de barreiras, essas podem ser:

ARQUITETÔNICAS



Aquelas cujos obstáculos a restringe de se locomover ou ocupar determinados espaços físicos, sendo exemplos dessas barreiras para uma PcD que usa cadeira de rodas ou muletas, a falta de acesso ao estabelecimento ou ao piso superior, portas estreitas, banheiros e mobiliário não adaptado, falta de piso tátil e de vagas preferenciais, além de uma rampa de acesso adequada.



COMUNICACIONAL



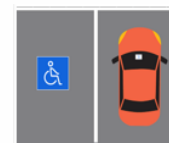
Aquelas nas quais a PcD na fala, audição, leitura ou escrita não tem acesso às informações, porque utilizam meios de comunicação diferentes dos sujeitos que não têm deficiência, é o caso da falta de sinalização (visual, auditiva ou luminosa), Braille, legendas e audiodescrições, intérprete de libras e pranchas de comunicação.



ATITUDINAL



Aquelas relacionadas aos comportamentos e atitudes das pessoas para com a PcD, sendo exemplos desses tipos de barreiras: preconceito e desrespeito; estacionar em calçada ou vaga preferencial; utilizar o espaço reservado para PcD e obstruir rebaixamentos de acesso.



SOCIAL



Aquelas voltadas à restrição da funcionalidade da PcD e que contribuem para a sua exclusão na sociedade, como: falta ou limitação de oportunidade de emprego ou qualificação profissional, recebimento de salário inferior ou restrição de participação em grupos ou eventos.



TECNOLÓGICA



Aquelas nas quais a PcD é impedida ou tem dificuldade de utilizar recursos tecnológicos e digitais, como: uso de imagens complexas, falta de teclados adaptados e de leitores de telas para o acesso aos computadores.

A eliminação dessas barreiras no ambiente de trabalho contribui para que o trabalhador se sinta parte da equipe e possa desenvolver as atribuições laborais, além de proporcionar a acessibilidade das demais PcDs que utilizam os produtos e serviços oferecidos pela empresa e/ou empregador. É importante, nesse processo, compreender também que:



[...] suporte e atitude da liderança e da equipe de trabalho é essencial para um bom relacionamento interpessoal e desenvolvimento profissional. Acredit[ar] no potencial das pessoas com deficiência e invest[ir] em práticas inclusivas [...] terá retornos positivos e diferencial competitivo no mercado. (REIS, 2021, p. 18).

Outro tema essencial à efetiva inclusão do trabalhador com deficiência na empresa está relacionado com a Tecnologia Assistiva (TA), que são recursos essenciais para a acessibilidade e estão previstos na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Ao longo dos anos, muitas lutas e debates acerca do assunto possibilitaram a criação de políticas públicas e de dispositivos legais para promover seu uso diante da necessidade de eliminar as barreiras e garantir à equidade nos diversos ambientes de convivência. Mas, o que de fato é a Tecnologia Assistiva?

A Tecnologia Assistiva (TA) é conceituada como:

[...] produtos, os equipamentos, os dispositivos, os recursos, as metodologias, as estratégias, as práticas e os serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, com vistas à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (BRASIL, 2021, [on-line]).

O uso da TA auxilia as pessoas com deficiência em seu cotidiano, em seus relacionamentos interpessoais, na vida escolar e na vida laboral. Essa última está sendo implementada de forma gradual para assegurar a inclusão e permanência no ambiente de trabalho.

No ambiente de trabalho o uso da TA é essencial para a PcD, pois propicia a ela, meios para exercer a atividade laboral e corresponder às exigências do mercado. Deste modo, para garantir o desenvolvimento das atividades laborais, alguns recursos de TA podem ser necessários e precisam estar disponíveis na empresa, dentre eles estão o teclado virtual (software destinado às pessoas com deficiência motora, que possibilita escrever, por meio de um dispositivo de controle); mouse de cabeça (dispositivo que reconhece movimentos faciais através de uma webcam e os imita na tela de um computador); Voice Stick (dispositivo destinado para auxiliar a leitura de pessoas com deficiência visual); ampliador de textos (aumenta em até 14 vezes o texto para auxiliar pessoas com deficiência visual);



VOICE STICK

impressora de textos em Braille (permite a impressão de textos, gráficos e imagens para pessoas com deficiência visual); navegador em Braille (desenvolvido em Braille, permite navegar na internet e no sistema Windows através de um software); e telefones para surdos (permite que a pessoa surda digite a mensagem em um teclado, bem como a visualização das mensagens enviadas e recebidas).

Foram citadas apenas algumas ferramentas no âmbito automático e eletrônico, visto que as empresas estão cada vez mais alinhadas a esse sistema. É importante ressaltar, de acordo com Silva (2019), que:

[...] com o desenvolvimento das tecnologias na área de informática, o processo de inclusão está mais eficaz, pois já existem softwares, máquinas e vários instrumentos que estão sendo adaptados para que a pessoa com deficiência se sinta parte do processo (SILVA, 2019, p. 173-174).

Além desses recursos computacionais, a TA no ambiente de trabalho envolve outros instrumentos que podem auxiliar a pessoa com deficiência intelectual, visual, física ou auditiva nas atividades laborais, como: mobiliário adaptado, roupas adaptadas, cadeiras de rodas, adaptações de materiais de trabalho, no caso de lápis ou canetas adaptadas e de pranchetas para fixar o papel. Recursos simples, mas que podem fazer a diferença na vida laboral de pessoas com deficiência ao proporcionar melhores condições para desenvolver suas atribuições com eficiência.



TELEFONE PARA SURDOS



Sobre a TA no ambiente de trabalho, muito ainda precisa ser feito, as empresas têm se conscientizado de seu papel na sociedade e nos últimos anos, observa-se que elas estão cada vez mais empenhadas em ter PcDs em seu quadro de funcionários. Silva (2019), afirma que a TA, se utilizada de forma produtiva, traz autonomia para a PcD e pode levar a “[...] uma ação transformadora e ainda com sentido de promoção social, de coletividade e de humanização” (SILVA, 2019, p. 175).

Isto porque há uma constante necessidade de efetivar a participação dessas pessoas em todos os espaços nos quais elas desejam e precisam estar garantindo a inclusão e também condições de igualdade e equidade social, buscando diminuir ou superar as dificuldades e barreiras, por anos, construídas.

LEI DE COTAS NA PROMOÇÃO DA INCLUSÃO

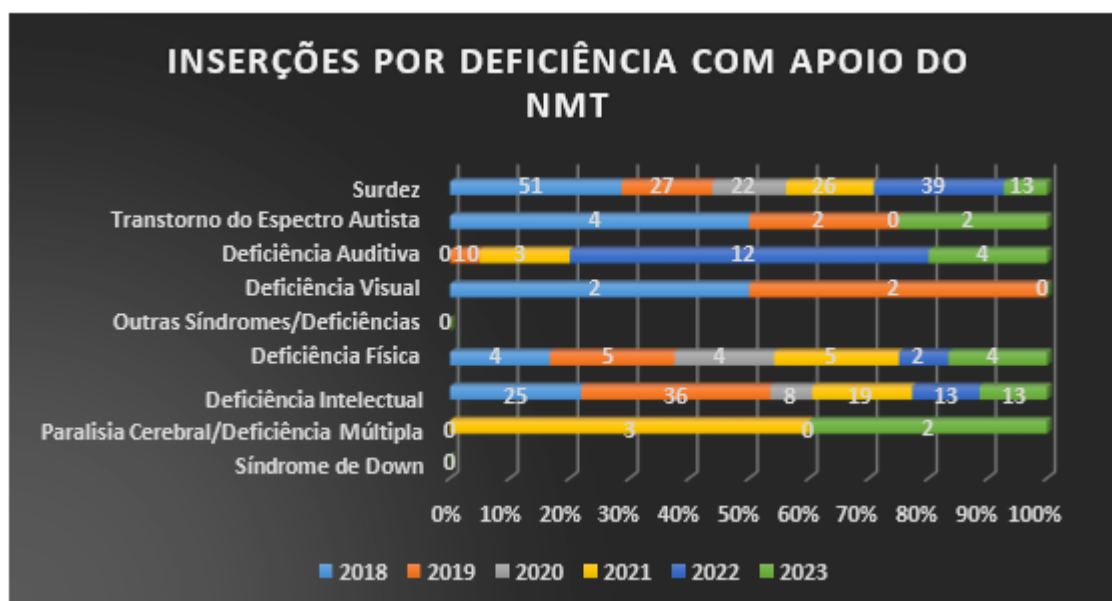
A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, também conhecida como Lei de Cotas, traz no art. 93, que empresas com o quantitativo de funcionários que exceda 100 (cem) pessoas, deverão preencher uma parcela de seus cargos de pessoas com deficiência, conforme porcentagem na imagem ao lado.

De 100 a 200 funcionários	2%
De 201 a 500 funcionários	3%
De 501 a 1000 funcionários	4%
De 1001 em diante	5%

Em Campo Grande-MS, segundo dados do CEESPI, desde 2018, muitas inserções de pessoas com deficiência foram feitas. As empresas colaboradoras têm procurado cumprir o que está posto na lei, e frequentemente realizam contato como referido Centro para informar as vagas disponíveis e procurar candidatos para preenchê-las.

A seguir, veremos dois gráficos que representam as inserções ocorridas desde o ano de 2018 até junho de 2023, em Campo Grande-MS. O primeiro gráfico traz o quantitativo de pessoas conforme tipo de deficiência.

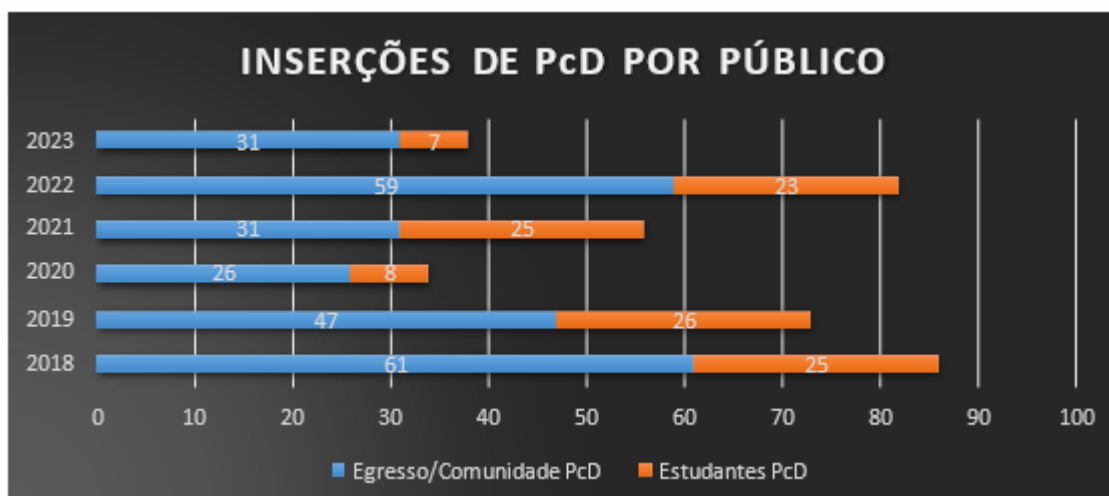
Gráfico 1 – Quantidade de inserções por deficiência, no mundo do trabalho, de 2018 a 2023 (até o mês de junho de 2023)



Fonte: Dados internos do Centro Estadual de Educação Especial e Inclusiva (CEESPI)

O segundo gráfico traz o quantitativo do público atendido: estudantes matriculados nas escolas estaduais de Campo Grande e egressos, ou seja, ex-estudantes da Rede Estadual de Ensino que ainda procuram o CEESPI para inclusão no mundo do trabalho.

Gráfico 2 – Quantidade de inserções por público, no mundo do trabalho, de 2018 a 2023 (até o mês de junho de 2023)



Fonte: Dados internos do Centro Estadual de Educação Especial e Inclusiva (CEESPI)

Ao observar os dois gráficos, verifica-se que o CEESPI exerce seu papel e compromisso frente ao apoio na inserção de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, propiciando a inserção de pessoas com diferentes deficiências e realizando o sonho de muitas delas, que é trabalhar e ser participante ativo da sociedade.

CENÁRIO INCLUSIVO EM CAMPO GRANDE-MS

Como já explicitado no início do texto, o CEESPI foi criado por meio do Decreto nº 12.737, de 03 de abril de 2009, dentro da estrutura da Secretaria de Estado de Educação (SED), e com a finalidade de “[...] prestar atendimento educacional especializado aos alunos com necessidades especiais e de possibilitar formação continuada aos profissionais da educação nas diferentes áreas da educação especial inclusiva” (MATO GROSSO DO SUL, 2009, p. 01) e, no ano de 2017, foi reorganizado por meio do Decreto nº 14.787, de 24 de julho de 2017, onde criou-se, dentre seus núcleos, o Núcleo de Inserção e Acompanhamento da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho.

O CEESPI está vinculado à Coordenadoria de Educação Especial (COESP) e à Superintendência de Políticas Educacionais (SUPED), e tem por finalidade “[...] prestar atendimento e serviço da educação especial aos estudantes, público da educação especial, da Rede Estadual de Ensino” (MATO GROSSO DO SUL, 2017, p. 01).

O Núcleo de Inserção e Acompanhamento da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho tem como objetivos inserir e acompanhar estudantes e pessoas com deficiência (PcDs) advindas da comunidade, no Mundo do Trabalho, na perspectiva inclusiva, com vistas a possibilitar a esse indivíduo, a igualdade e a equiparação de oportunidades. Observa-se no Regimento Interno do referido Centro, que a formação realizada no AEE para o mundo do trabalho, tem como objetivos, conforme descrito no artigo 47, “[...] promover sua independência financeira, contribuir na melhora de sua qualidade de vida e inclusão social” (MATO GROSSO DO SUL, 2022, p. 13).

Para os estudantes com deficiência, com idade acima de 15 anos, é ofertado e realizado no AEE a formação de habilidades básicas para inserção no mundo do trabalho, que consiste em introduzir conceitos que abordam e sedimentam questões pertinentes às habilidades básicas para o exercício do trabalho, visando seu crescimento profissional e pessoal. Conforme Art. 43, do Regimento Interno, ao Centro compete “Oferecer curso de habilidades básicas, através de projetos e ações, aos estudantes com deficiência matriculados na rede estadual de ensino, com idade acima de 15 anos, visando sua preparação para inserção no mundo do trabalho” (MATO GROSSO DO SUL, 2022, p. 12).

Essa formação geral e básica é realizada no Atendimento Educacional Especializado (AEE) do próprio CEESPI, que possui características específicas e é realizado em local dotado de vários recursos, que objetiva eliminar as barreiras que podem dificultar a participação do estudante na realização de atividades diversas. O Regimento Interno traz de forma mais objetiva que:

Art. 44. O atendimento oferecido no AEE do CEESPI, possui caráter transitório e multifuncional, com avaliações periódicas do desenvolvimento do estudante.

Art. 45. Compreende o espaço para oferecimento do serviço, dotado de equipamentos, recursos de acessibilidades e materiais pedagógicos, todos com a finalidade de eliminar barreiras que dificultam a participação plena do estudante, de forma autônoma e independente e que reflitam no espaço escolar e outros espaços da comunidade.

Art. 46. No curso de habilidade básica para inserção no mundo do trabalho, o serviço será oferecido através de atendimentos que contemplem os requisitos preparatórios para o mundo do trabalho, do estudante público da educação especial que tenha idade acima de 15 anos. (MATO GROSSO DO SUL, 2022, p. 12-13).

É importante ressaltar, que ao final da formação, “Art. 48. [...] os estudantes serão avaliados para constituir um banco reserva para futuras colocações, conforme perfil do estudante e perfil definido pelas empresas” (MATO GROSSO DO SUL, 2022, p. 13).

Salienta-se, ainda, de acordo com o descrito no Regimento Interno (2022), que participar da formação realizada no AEE para o mundo do trabalho, não é garantia de vagas, pois são levadas em consideração as necessidades da empresa, frente às vagas ofertadas e as habilidades da pessoa com deficiência que está aguardando uma oportunidade de trabalho.

Quanto à disponibilização de vagas, essas “são oferecidas por empresas privadas que devem cumprir a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, popularmente conhecida como Lei de Cotas, oferecendo uma porcentagem de vagas de acordo com o número de empregados” (MATO GROSSO DO SUL, 2022, p. 13).

Essa lei é um marco para as pessoas com deficiência, pois assegura que essas tenham seus direitos garantidos no mundo do trabalho, assim como as demais pessoas, participe da sociedade. Nesse sentido, o CEESPI busca, por meio de parcerias, auxiliar na garantia desse direito, realizando a formação das habilidades básicas para inserção no mundo do trabalho.

Após a formação básica no AEE, e quando necessário, concomitantemente, inicia-se a captação de vagas e posteriormente se realizam as ações inclusivas junto às empresas, ressaltando as potencialidades laborais das PcDs. A equipe também faz o acompanhamento durante a entrevista e a contratação, até a efetivação do candidato na empresa. Destaca-se que, durante todo o processo de seleção e contratação, é feita a interlocução com as famílias, visando o acompanhamento e orientação frente às demandas no processo de inserção.

Até o momento os resultados se mostraram positivos, dados do CEESPI demonstraram crescimento no quantitativo de estudantes que realizaram a formação, como também de estudantes e PcDs da comunidade inseridos no mundo do trabalho, inclusive, durante o período pandêmico, devido a COVID 19, mesmo num quantitativo menor, o trabalho não parou e PcDs foram inseridas e conseguiram se firmar no mundo do trabalho.

METODOLOGIA DE TRABALHO DESENVOLVIDA

Para que o trabalho seja efetivado e os estudantes com deficiência realizem a formação no AEE, para posterior inserção no mundo do trabalho, o CEESPI se organizou de duas maneiras:

- Para o estudante com deficiência, com 15 anos ou mais, matriculado em uma das escolas estaduais de Campo Grande, inicia-se a oferta e realização do AEE na formação de habilidades básicas para inserção no mundo do trabalho, que tem a carga horária de 144 horas;
- Para o egresso ou PcD da comunidade, a mesma formação é oferecida com carga horária de 20 horas, para posterior inclusão no mundo do trabalho.

Em ambos os casos, os atendimentos têm início com a matrícula, que deve estar de acordo com o Regimento Interno do CEESPI, que versa:

Art. 72. A matrícula é o documento oficial que vincula o estudante ao Centro, podendo ser requerida por seu responsável, se menor, ou pelo próprio estudante, se maior.

Art. 73. A matrícula no Centro está condicionada à matrícula no ensino comum e à avaliação expressa em relatório.

Parágrafo único. O relatório de que trata o caput deverá conter a identificação das necessidades educacionais específicas do estudante e a indicação de programa de intervenção pedagógica, com previsão de tempo para execução.

Art. 74. A matrícula poderá ser realizada em qualquer época do ano, desde que haja vaga.

§ 1º O período de matrícula será estabelecido em calendário próprio elaborado pelo Centro.

§ 2º Após o início do oferecimento do AEE, novas matrículas poderão ser realizadas de acordo com a necessidade escolar dos estudantes. (MATO GROSSO DO SUL, 2022, p. 17).

Quanto à organização dos grupos, essa compreende a definição de estudantes em cada turno e turma e poderão ser de até 10 estudantes (MATO GROSSO DO SUL, 2022, p. 17-18).

No que se refere à avaliação, o mesmo documento versa que:

Art. 85. A avaliação do desempenho e perfil da pessoa com deficiência para atuação e inserção no mercado de trabalho será processual e abrangerá vários aspectos, entre eles a organização, pontualidade, assiduidade, compromisso da pessoa com deficiência e de seus responsáveis frente às demandas que envolvem as atribuições na formação e futuramente no mercado de trabalho. (MATO GROSSO DO SUL, 2022, p. 19).

Percebe-se que o desempenho e habilidades das pessoas com deficiência são respeitadas em consonância com suas especificidades físicas, motoras, cognitivas, sensoriais e emocional.

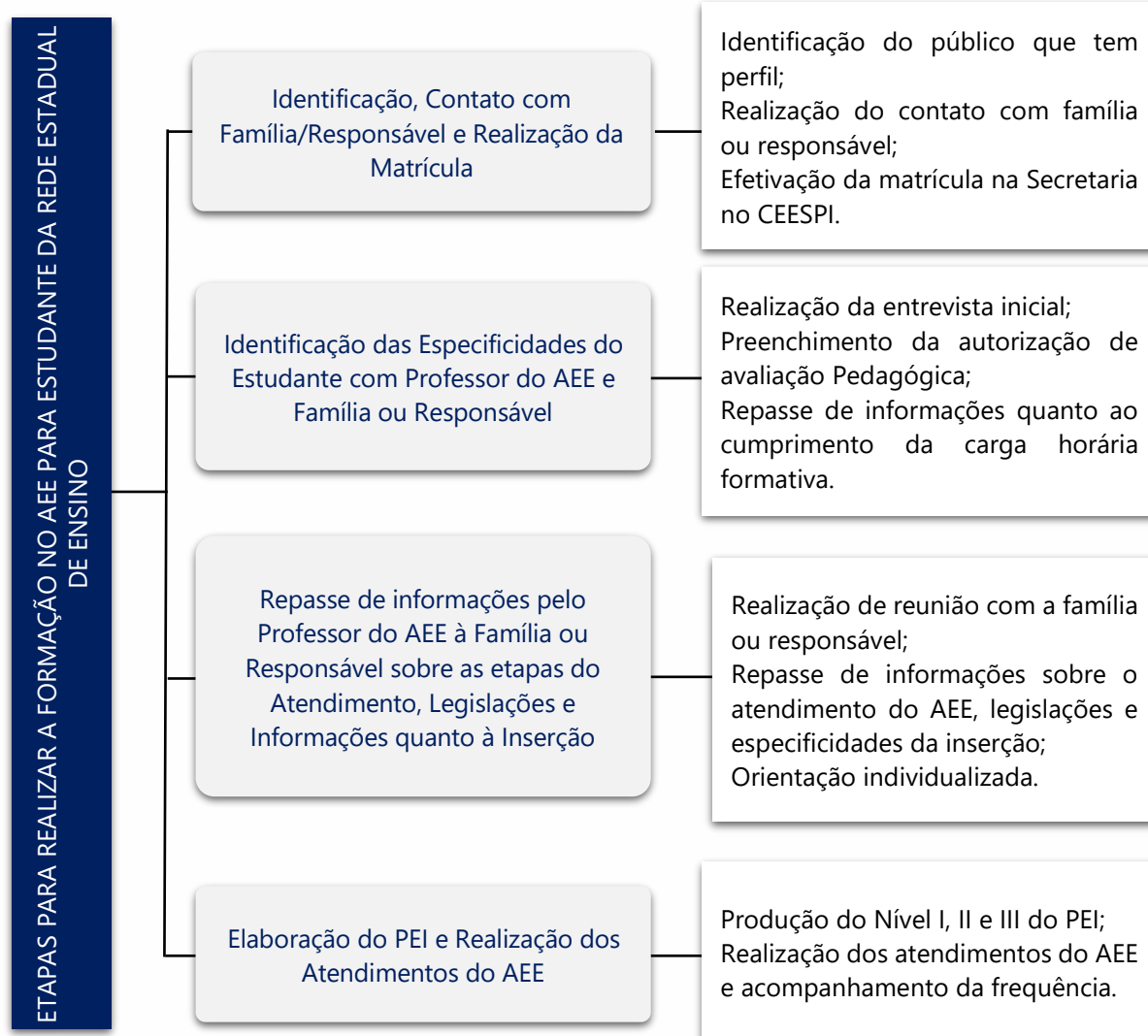
ETAPAS DO PROCESSO CONFORME PÚBLICO ATENDIDO

Para cada grupo de pessoas com deficiência (estudantes matriculados nas escolas estaduais de Campo Grande e egressos), constam etapas e estratégias diferentes que precisam ser seguidas, desde a manifestação do interesse até a inserção efetiva do candidato à vaga. A seguir, conheceremos cada uma delas.

Etapas para o estudante matriculado na Rede Estadual de Ensino em Campo Grande que deseja participar do AEE para formação de habilidades básicas para inserção no mundo do trabalho

O estudante com 15 anos ou mais, que está matriculado em uma escola estadual de Campo Grande e quer participar do Atendimento Educacional Especializado do CEESPI, para realizar a formação de habilidades básicas para inserção no mundo do trabalho deve, junto com sua família:

ETAPAS PARA REALIZAR A FORMAÇÃO NO AEE PARA ESTUDANTE DA REDE ESTADUAL DE ENSINO



Fonte: Regimento Interno e Projeto Político Pedagógico do CEESPI

1ª Etapa: Identificação, Contato com Família ou Responsável e Efetivação da Matrícula

Quando a equipe do CEESPI identifica estudantes com deficiência nas escolas estaduais de Campo Grande, e percebe que esses têm perfil para participar do AEE e formação para as habilidades básicas para o trabalho, entra em contato com a família para divulgar o trabalho desenvolvido.

Após contato com a família ou responsável e confirmação do interesse do estudante em realizar a formação, é solicitado que a família ou responsável se dirija ao CEESPI, para que a matrícula seja efetivada. Para tanto, uma lista de documentos, expressos no checklist do estudante com deficiência (anexo 1) precisa ser entregue (originais para serem tiradas cópias), seguidos do requerimento de matrícula (anexo 2), termo de compromisso (anexo 3) e autorização de imagem (anexo 4), todos assinados pelos pais ou responsáveis legais.

2ª Etapa: Identificação das Especificidades do Estudante com Professor do AEE e Família ou Responsável

Com a documentação em mãos e matrícula efetivada, passa-se para a segunda etapa do processo, que é feita entre a família ou responsável e o professor do AEE. Nesta etapa, realiza-se a entrevista inicial (anexo 5), a fim de compor o estudo de caso e preenchimento da autorização de avaliação pedagógica do estudante (anexo 6), para que seja produzido o Nível I, do Plano Educacional Individualizado (PEI). Também é repassado sobre a importância do cumprimento da carga horária semanal de 4 (quatro) horas, conforme cronograma de atendimento (anexo 7).

3ª Etapa: Repasse de informações pelo Professor do AEE à Família ou Responsável sobre as etapas do Atendimento, Legislações e Informações quanto à Inserção

Antes de iniciar os atendimentos, é realizada uma reunião entre os pais ou responsáveis e professor, onde são repassadas todas as informações sobre o atendimento do AEE, as legislações vigentes e as possibilidades da inserção no mundo do trabalho.

Posteriormente, é feita a orientação à família ou responsável, de forma individualizada, conforme as especificidades do estudante, com a presença de um profissional com formação em Psicologia e um especialista em Educação Especial.

4ª Etapa: Elaboração do PEI e Realização dos Atendimentos do AEE

Nesta etapa, o professor do AEE elaborará o nível I (anexo 8), que trata da entrevista e avaliação pedagógica; em seguida o nível II (anexo 9), que é composto pela organização dos atendimentos ofertados; e após a sistematização do AEE, será redigido o nível III (anexo 10), que corresponde à avaliação dos avanços e desempenho do estudante, diante da proposta do AEE para mundo do trabalho.

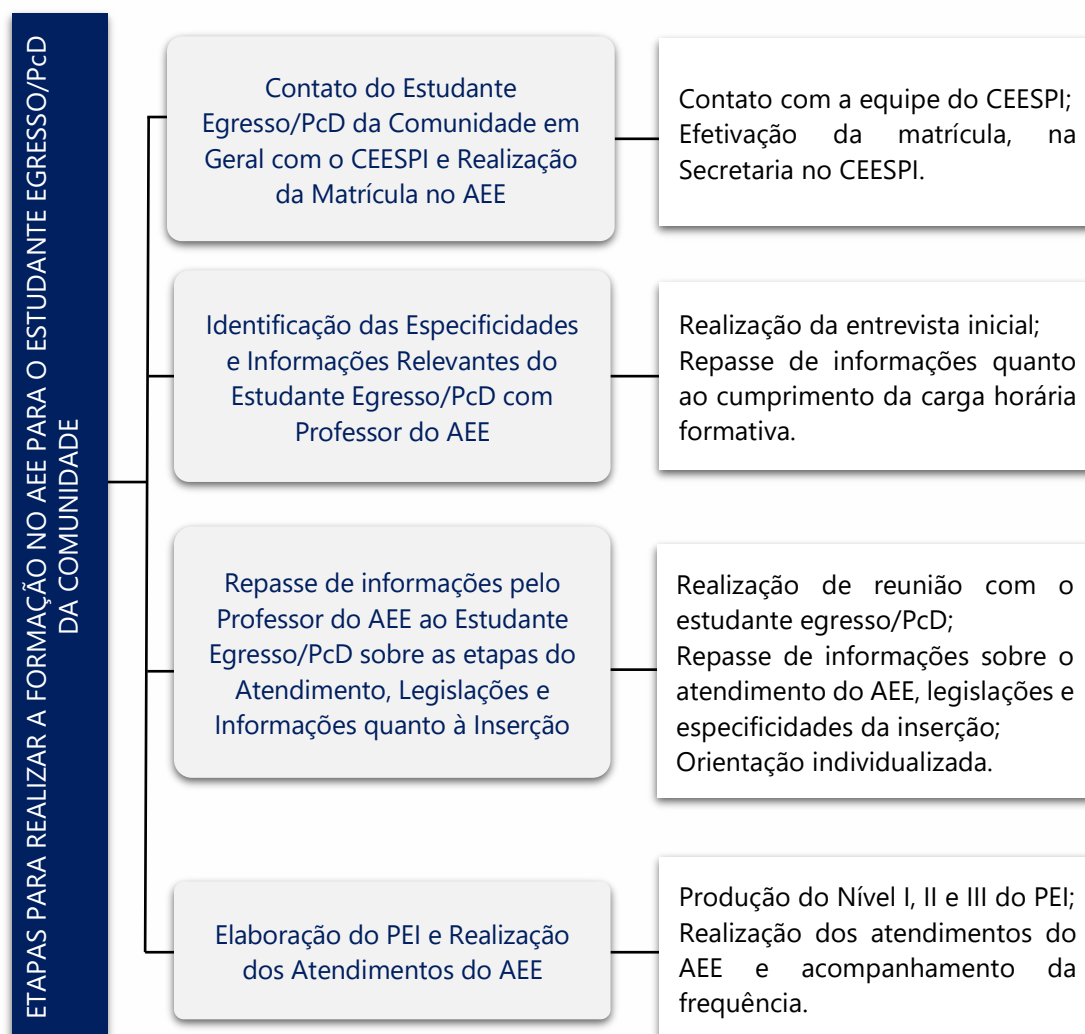
Ressalta-se que, no que se refere ao nível II – roteiro de trabalho pedagógico, fica estabelecido o expresso na ementa da formação (anexo 11) e para acompanhar a frequência dos estudantes, o professor também preenche a lista de frequência (anexo 12).

Cabe acrescentar, que os recursos necessários para a realização dos atendimentos na formação serão descritos posteriormente no título “Recursos Necessários”, sendo esses materiais, tecnológicos e de Tecnologia Assistiva, no contexto educacional.

Etapas para o estudante egresso com deficiência ou Pessoa com Deficiência da comunidade, para participação na formação de habilidades básicas e inserção no mundo do trabalho

Considerando que o estudante egresso com deficiência ou PcD da comunidade em geral, possua interesse em ser inserido no mundo do trabalho, esse também participará da formação de habilidades básicas para inserção no mundo do trabalho, de forma presencial com carga horária de 20 horas, seguindo as seguintes etapas:

ETAPAS PARA REALIZAR A FORMAÇÃO NO AEE PARA O ESTUDANTE EGRESSO/PcD DA COMUNIDADE



Fonte: Regimento Interno e Projeto Político Pedagógico do CEESPI

1ª Etapa: Contato do Estudante egresso/PcD da comunidade em geral com o CEESPI e Realização da Matrícula no AEE

O estudante com deficiência egresso da Rede Estadual de Ensino ou a Pessoa com Deficiência que tenha interesse em ser inserida no mundo do trabalho, entra em contato com a equipe do CEESPI e, na secretaria, é informado que será necessário realizar uma formação rápida de habilidades básicas para inserção no mundo do trabalho, assim ocorre a formalização da matrícula.

Para tanto, uma lista de documentos, expressos no checklist do estudante egresso/PcD da comunidade em geral (anexo 13) precisa ser entregue na secretaria do CEESPI (originais para serem tiradas cópias), assim como a assinatura no Requerimento de Matrícula do interessado (anexo 14).

2ª Etapa: Identificação das Especificidades e Informações Relevantes do Estudante Egresso/PcD com o Professor do AEE

Nesta etapa, realiza-se a entrevista inicial (anexo 5), a fim de conhecer as especificidades e informações relevantes do candidato à vaga de trabalho, e coleta de informações para compor o nível I, do PEI.

O professor também faz o repasse da importância do cumprimento da carga horária diária de 4 (quatro) horas semanais, conforme cronograma de atendimento (anexo 7), e para acompanhar a frequência dos estudantes, o professor também preencherá a lista de frequência (anexo 12).

3ª Etapa: Repasse de informações pelo Professor do AEE ao Estudante Egresso/PcD sobre as etapas do Atendimento, Legislações e Informações quanto à Inserção

Antes de iniciarem os atendimentos, é realizada uma reunião entre o estudante egresso/PcD e professor, onde são repassadas todas as informações sobre o atendimento do AEE, as legislações vigentes e as possibilidades da inserção no mundo do trabalho.

Posteriormente, é feita a orientação, de forma individualizada, conforme as especificidades do estudante egresso/PcD, com a presença de um profissional com formação em Psicologia e um especialista em Educação Especial.

4ª Etapa: Elaboração do PEI e Realização dos Atendimentos do AEE

Nesta etapa, o professor do AEE elaborará o nível I (anexo 8), que trata da entrevista e avaliação pedagógica; em seguida, o nível II (anexo 9), que é composto pela organização dos atendimentos ofertados; e após a sistematização do AEE, será redigido o nível III (anexo 10), que corresponde à avaliação dos avanços e desempenho do estudante egresso/PcD diante da proposta do AEE para mundo do trabalho.

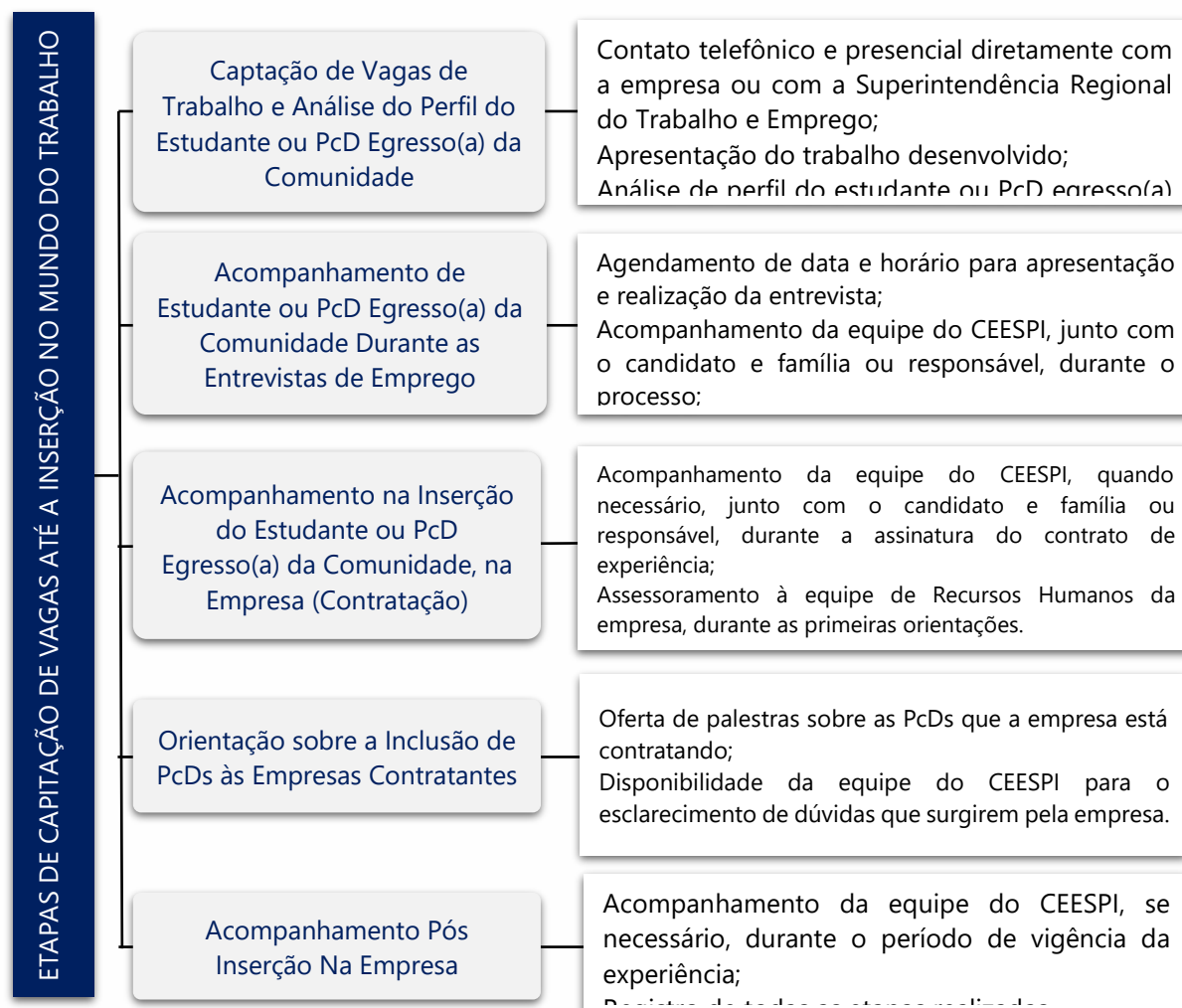
Ressalta-se que, no que se refere ao nível II – roteiro de trabalho pedagógico, fica estabelecido o expresso na ementa da formação (anexo 11) e para acompanhar a frequência do estudante egresso/PcD, o professor também preenche a lista de frequência (anexo 12).

Nesta formação serão contempladas as temáticas de “Documentação essencial ao trabalhador e Procedimento no Processo Seletivo” (anexo 11) e, se necessário, serão utilizados recursos tecnológicos e Tecnologia Assistiva para que as especificidades do candidato sejam supridas.

Etapas para a captação de vagas até a inserção no mundo do trabalho

Considerando que o estudante realizou a formação de habilidades básicas para inserção no mundo do trabalho e completou 16 anos (ou mais), e quer ser inserido no mundo do trabalho, a equipe de técnicos especialistas em Educação Especial do CEESPI, concomitante com a psicóloga e intérprete de Libras, realizam as seguintes etapas de acompanhamento e inserção no mundo do trabalho:

ETAPAS DE CAPITAÇÃO DE VAGAS ATÉ A INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO



Fonte: Regimento Interno e Projeto Político Pedagógico do CEESPI

1ª Etapa: Captação de Vagas de Trabalho e Análise do Perfil do Estudante ou PcD Egresso(a) da Comunidade

A captação de vagas junto às empresas ocorre, preliminarmente, via ligação telefônica e depois, presencialmente, na empresa colaboradora. Durante esses momentos, apresenta-se o trabalho desenvolvido com a inserção de pessoas com deficiência no mundo trabalho, que pode ocorrer por meio de repasse de orientações para empresa (anexo 15) e também das redes sociais.

Outra forma de captar vagas disponíveis para as PcDs nas empresas, acontece por meio da interlocução entre o CEESPI e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), visto que essa têm entre seus dados, empresas que disponibilizam vagas de trabalho para PcD, como cumprimento da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

A partir da vaga disponível, realiza-se a elegibilidade do estudante ou PcD da comunidade que quer ser inserida no mundo do trabalho. Assim, faz-se uma análise do perfil do futuro profissional e compatibiliza-se com o que a empresa necessita; finalizando com essa escolha, passa-se para a próxima etapa.

2ª Etapa: Acompanhamento do Estudante ou PcD Egresso(a) da Comunidade Durante as Entrevistas de Emprego

Após a elegibilidade do futuro profissional, conforme perfil de atuação e demanda da empresa, é agendado o dia e o horário para a apresentação na empresa e realização da entrevista.

Neste momento, a equipe de técnicos especialistas em educação especial, junto à psicóloga, intérprete de Libras e responsável familiar, quando houver, acompanham o candidato durante todo o processo.

Ao chegarem ao local da entrevista, são entregues os seguintes documentos:

- Ficha cadastral do estudante/candidato à vaga (anexo 16);
- O currículo do estudante/candidato à vaga, que foi construído por ele, em um dos módulos da formação (anexo 17);
- A autorização de imagem da empresa (anexo 18); e
- O formulário de registro de acompanhamento de entrevista (anexo 19).

3ª Etapa: Acompanhamento na Inserção do Estudante ou PcD Egresso(a) da Comunidade, na Empresa (Contratação)

Para a inserção na empresa, o responsável familiar realiza o acompanhamento do estudante com deficiência no momento de assinatura do contrato de experiência, e sempre que se fizer necessário, a equipe do CEESPI também participa e acompanha o estudante e a família.

A equipe do CEESPI, além de apoiar a família e o estudante, realiza o assessoramento ao setor de Recursos Humanos - RH das empresas, principalmente durante as primeiras orientações sobre a prática laboral. Durante todo esse percurso são produzidos registros de acompanhamento do processo de inserção (anexo19).

4ª Etapa: Orientação sobre a Inclusão de PcDs às Empresas Contratantes

No trabalho desenvolvido para a inclusão da pessoa com deficiência no mundo laboral, é de suma importância que a empresa também conheça um pouco sobre o colaborador que está contratando. Para tanto, a equipe do CEESPI orienta as empresas, fornecendo informações relevantes para que a inclusão ocorra de forma efetiva e as possíveis barreiras atitudinais ou estruturais sejam transpassadas. Essas informações são enviadas, preliminarmente, via e-mail, no entanto, a equipe se coloca à disposição para realização de palestra presencialmente para a equipe de trabalho, a fim de esclarecer eventuais dúvidas que emergirem no processo.

5ª Etapa: Acompanhamento Pós Inserção Na Empresa

A pessoa com deficiência (estudante, egresso com deficiência da comunidade) inserida numa empresa, se necessário, recebe o acompanhamento da equipe do CEESPI durante o período de experiência, que pode ser de 30 (trinta), 45 (quarenta e cinco), 60 (sessenta) ou 90 (noventa) dias, a fim

de apoiar o desenvolvimento profissional e orientar a empresa quanto às dúvidas que surgirem durante o processo de inclusão. Como já registrado anteriormente, durante todo esse percurso são produzidos registros de acompanhamento do processo de inserção (anexo19).

O QUE LEVAR EM CONSIDERAÇÃO PARA IMPLANTAR UM PROJETO DE INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO?

Contexto Geral

Quando se pensa na implantação de um trabalho dessa magnitude, é relevante levar em consideração principalmente o contexto local, ou seja, a cidade em que será implantado. Um projeto dessa natureza requer a compreensão de diversos fatores, tais como legislação e políticas públicas, recursos disponíveis, infraestrutura e acessibilidade e outros desafios locais. Esses elementos são fundamentais na aplicabilidade, na adaptação e no sucesso da proposta.

Na perspectiva da operacionalização da formação de habilidades básicas para a inserção no mundo do trabalho, é importante conhecer a legislação e políticas públicas específicas relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência, isso incluem legislações sobre acessibilidade, direitos trabalhistas e programas governamentais de apoio. Essas informações ajudarão a implantar e adaptar o projeto, de acordo com as diretrizes nacionais e garantir o êxito em sua execução.

Ressalta-se que é fundamental identificar e analisar os recursos disponíveis, incluindo aqueles que são educacionais, profissionais, tecnológicos e financeiros, visto que compreender esses recursos permitirá adaptar o projeto de acordo com a infraestrutura existente, identificando as necessidades específicas e buscando parcerias e colaborações locais.

A infraestrutura e a acessibilidade são itens essenciais para a implantação e efetivação do projeto em questão. Destaca-se a importância de verificar a estrutura física do local onde será realizada a formação, bem como o atendimento ao público. A acessibilidade nas repartições públicas faz toda diferença, visto que o público a ser recepcionado são pessoas com deficiência, portanto, é imprescindível analisar se o local possui rampas, corrimãos, elevadores, materiais em Braille, entre outros. Garantir que o ambiente seja acessível é promover a inclusão e facilitar a participação plena dos estudantes, egressos e pessoas com deficiência da comunidade.

Outra importante questão a ser observada e analisada se refere aos desafios existentes na empresa, como as formas de acesso ao transporte, a disponibilidade de vagas de trabalho e o conhecimento das empresas sobre a Lei de Cotas. A partir daí, buscam-se parcerias para desenvolver estratégias específicas, a fim de superar as barreiras arquitetônicas ou sociais.

Como mencionado anteriormente, a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho produz bons resultados, e a divulgação às empresas desse projeto é essencial, uma vez que prepara, orienta e acompanha estudantes e egressos com deficiência da comunidade, em uma colocação no mundo trabalho, garantindo a essas o exercício de sua cidadania plena.

Adaptabilidade e Flexibilidade

Quando se fala em adaptabilidade e flexibilidade, algumas questões pontuais da localidade devem ser levadas em consideração. Até aqui foi apresentado um escopo do que é realizado na cidade de Campo Grande/MS.

Cada etapa mencionada deve ser a base do trabalho. As ferramentas disponibilizadas nos anexos, dão um norte para a implantação do projeto, entretanto, as etapas devem ser passíveis de adaptação, se levadas em consideração a realidade e as características específicas do local, assim, alterações podem ser pensadas, se necessário.

A metodologia delineada neste projeto de trabalho, desde 2018, é a base para o alcance de resultados positivos ao final de cada ano. A ementa e conteúdo trabalhados, dentro da concepção do Plano Educacional Individualizado (PEI), são pontos-chaves para o sucesso da formação e aprimoramento dos estudantes e egressos com deficiência da comunidade.

O acompanhamento da equipe do CEESPI, desde a captação de vagas até a inserção do profissional com deficiência, faz toda a diferença, visto que as empresas se sentem mais seguras por ter uma equipe para auxiliá-las quando necessário, e os estudantes ou egressos com deficiência da comunidade se sentem mais preparados após realizar a formação e receber o apoio e acompanhamento durante todo o processo.

A adaptabilidade e flexibilidade são essenciais ao longo de todo o projeto, garantindo os ajustes ao contexto local e compromisso com a inclusão, gerando resultados positivos e eficazes.

Recursos Necessários

Dentro dos recursos necessários para a implantação desse trabalho, encontram-se os recursos humanos, de materiais, tecnológicos e de Tecnologia Assistiva.

Entre os recursos humanos, está o profissional apto a atuar no Atendimento Educacional Especializado (AEE) que, de acordo com o Regimento Interno do CEESPI, deve:

Art.10. [...]

- I - possuir formação em nível médio no magistério com graduação nas demais licenciaturas nas áreas específicas da Educação;
- II - possuir formação em Pedagogia ou demais licenciaturas nas áreas específicas da Educação;
- III - comprovar habilitação mínima em curso de pós-graduação lato sensu em Educação Especial;
- IV - atuar em consonância com a proposta de educação da Secretaria de Estado de Educação - SED;
- V - formação em Pedagogia com Especialização Lato Sensu em Educação Especial terá prioridade. (MATO GROSSO DO SUL, 2022, p. 06-07)

No que tange às atribuições desse profissional, o mesmo documento aponta que será responsável por:

Art. 116.[...]

- I — Oferecer curso de habilidades básicas, através de projetos e ações, aos estudantes com deficiência matriculados na rede estadual de ensino, com

- idade acima de 15 anos, visando sua preparação para inserção no mundo do trabalho;
- II – Acompanhar o estudante com deficiência durante a entrevista e contratação nas empresas, preferencialmente acompanhados por seus responsáveis legais;
 - III – Oferecer orientações para pessoas com deficiência da comunidade em geral, e acompanhamento durante a entrevista de emprego junto às empresas;
 - IV – Elaborar e executar ações junto às empresas, com gestores e funcionários visando a inclusão de pessoas com deficiência;
 - V – Manter interlocução com as famílias, visando o acompanhamento e orientação frente às demandas no processo de inserção do estudante com deficiência no mundo do trabalho. (MATO GROSSO DO SUL, 2022, p. 31)

O CEESPI conta, ainda, com outros profissionais que colaboram ativamente junto ao professor do AEE, especificamente nas funções estabelecidas no artigo 116, citado acima, e esses são profissionais que, de acordo com o artigo 58, inciso V, do Regimento Interno, devem “possuir formação em nível de graduação em uma das áreas, de fisioterapia, psicologia, fonoaudiologia ou terapia ocupacional” (MATO GROSSO DO SUL, 2022, p. 14).

Dentro do conjunto de apoios e estratégias necessárias para o desenvolvimento do projeto, cabe destacar: sala equipada com quadro branco ou lousa; ar condicionado; cadeiras; mesas; armários de aço; prateleiras; recursos tecnológicos, como computador ou notebook; televisão digital; data show; caixa de som; microfone; internet entre outros. Já nos recursos de Tecnologia Assistiva, podemos listar: lupas manuais; Kit de reglete e punção; teclado colmeia; mouse adaptado; software de leitura de tela; todos disponibilizados de acordo com a necessidade e especificidade da cada pessoa com deficiência.

Empresas Colaboradoras

Na cidade de Campo Grande, por meio da articulação sistematizada da equipe do CEESPI, foi possível estabelecer colaborações com diversas empresas privadas, que hoje já estão familiarizadas com o serviço prestado. Além disso, há um diálogo constante com a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), que orienta quais empresas precisam do apoio para o preenchimento de vagas para pessoas com deficiência.

Entre as empresas colaboradoras, cabe citar: Arcos Dourados Comércio de Alimentos Ltda; Associação Beneficente de Campo Grande; Big Merchandising Serviços de Promoções Ltda; Bonança Comércio de Alimentos Ltda; Brasrafia Indústria e Comércio de Embalagens Ltda; Cativa Têxtil para Empresas; Coca Cola Indústria Ltda; Dasflor Comércio de Roupas Ltda; Empreendimento Pague Menos S/A; Funcional Serviços Ltda; KM Transportes Rodoviários de Cargas Ltda; Lojas Alvorada Ltda; Lojas Renner SA; Multiseg Distribuidora SA; Panpharma Distribuidora de Medicamentos Ltda; Pires Comércio Alimentos Ltda; PSG Tecnologia Aplicada Ltda; Raia Drogasil SA; Resolve-Prestação de Serviços; Asseio e Conservação – Eireli; SDB Comércio de Alimentos Ltda - Fort Atacadista e Comper; Sendas Distribuidora SA; Sertão Comércio de Equipamentos Ltda; Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá Ltda; Soldamaq Comércio de Ferramentas Ltda; Supermercado Pague Pouco Ltda; Supermercado Renan Ltda - Mister Junior; e TDB Têxtil SA - Tip Top.

Considerando o sucesso desse trabalho colaborativo, é possível estabelecer colaborações semelhantes com outras organizações e instituições. Para identificar e envolver as partes interessadas, sugerem-se as seguintes abordagens:

- **Pesquisa e mapeamento:** Realizar uma pesquisa para identificar organizações e instituições que necessitem atender o disposto na Lei de Cotas ou pessoas que manifestem envolvimento com a proposta de inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, bem como mapear as áreas de atuação, experiências e recursos disponíveis.
- **Contato direto:** Contatar diretamente as partes identificadas e interessadas, por meio de telefonemas, e-mails ou reuniões presenciais, para apresentar o projeto, seus objetivos e benefícios potenciais, assim como explorar as possibilidades de colaboração e discutir as formas de trabalho conjuntamente.
- **Divulgação e chamada para participação:** Divulgar o projeto, por meio de canais de comunicação, como websites, redes sociais, boletins informativos e mídia local, tudo isso para destacar os benefícios da colaboração e o impacto positivo para todos os envolvidos no projeto.

Essas são apenas algumas sugestões de como ir em busca e firmar parcerias com as empresas, mas outras podem ser exploradas e colocadas em prática, levando em consideração o contexto em que o projeto está inserido.

RELATOS DE HISTÓRIAS DE SUCESSO

Para referendar as afirmativas positivas sobre o desenvolvimento do projeto, será delineado, a seguir, alguns relatos com histórias de sucesso, que se efetivaram por meio do trabalho realizado pelo CEESPI, tanto com estudantes quanto com egressos com deficiência da comunidade, que obtiveram êxito na empregabilidade e continuam até hoje exercendo suas funções de forma exitosa e proporcionando as empresas colaboradoras muitos benefícios.

Relato da estudante Josicléia Nerys de Assis

Josicléia Nerys de Assis, tem deficiência intelectual, é estudante da Rede Estadual de Ensino e participou do AEE na formação de habilidades básicas para o mundo trabalho, no ano de 2019. Após a conclusão da formação, e com o sonho de se tornar independente financeiramente e participe da sociedade de forma ativa, decidiu pleitear uma vaga de trabalho e se candidatou à vaga de assistente operacional em uma rede de farmácias de Campo Grande/MS, a Drogasil.

Mesmo com os desafios, devido à deficiência, desde o início da atividade laboral já se destacou na empresa. Requisitos como a dedicação, o compromisso e a vontade de aprender coisas novas, foram essenciais para que pudesse iniciar sua carreira de forma efetiva. Demonstrou habilidades excepcionais em organizar estoques, preparar etiquetas, embalar medicamentos e auxiliar os clientes nas tarefas básicas.

Josicléia iniciou a atividade na farmácia no ano de 2019 e até hoje (2023), continua trabalhando no mesmo local e com a mesma garra, entusiasmo e destreza ao realizar as tarefas laborais diárias. Sua atenção aos detalhes, pontualidade e vontade de aprender continuamente são elogiadas pelos colegas e supervisores. Ela é reconhecida por sua capacidade de seguir instruções, lidar com situações desafiadoras de forma calma e apresentar soluções criativas quando necessário.

Além das habilidades técnicas, Josicléia é conhecida por sua personalidade afável e atitude positiva, sendo respeitada e apreciada por sua disposição em ajudar os colegas de trabalho e por sua interação gentil e respeitosa com os clientes. Sua presença na equipe contribui para um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo.

Relato da estudante Isabela Brito Santana Gomes da Cruz

Isabela Brito Santana Gomes da Cruz tem deficiência intelectual, foi estudante da Rede Estadual de Ensino e da formação de habilidades básicas para o mundo tabalho, no ano de 2019. Demonstrando dedicação e empenho, obteve um desempenho excelente durante a formação, concluindo-a com sucesso e adquirindo as competências necessárias para a inserção profissional.

No final de 2019, Isabela foi encaminhada para uma oportunidade de trabalho na rede de supermercados Pires, localizada próxima à sua residência, na região das Moreninhas, em Campo Grande-MS. Atualmente, desempenha a função de repositora e tem se destacado como uma colaboradora exemplar. Tanto o gestor quanto seus colegas de trabalho reconhecem sua valiosa contribuição para a equipe.

Isabela demonstra habilidades notáveis em suas tarefas diárias, sendo extremamente responsável na organização dos produtos nas prateleiras, garantindo a limpeza e a ordem do ambiente de trabalho, bem como oferecendo um atendimento cordial aos clientes. Dentre as qualidades de Isabela, destacam-se a atenção aos detalhes, pontualidade e diligência; dedicação em realizar as tarefas de forma precisa e eficiente; a gentileza, paciência e empatia ao lidar com os clientes, assim como, a capacidade de adaptação a diferentes situações. Seu desejo constante de aprender são aspectos valorizados por toda a equipe.

Relato do estudante Leandro Pereira Arques

O egresso Leandro Pereira Arques, chegou ao CEESPI externando para toda a equipe o sonho de ser cozinheiro, de trabalhar no ramo alimentício. A equipe, percebendo o brilho em seus olhos e a vontade de exercer a atividade laboral, o orientou a realizar a formação rápida de habilidades básicas para o mundo do tabalho, para posteriormente, juntos, pleitear a vaga de trabalho requerida.

Após a conclusão da formação e com excelente desempenho, Leandro foi encaminhado para uma vaga, no restaurante da rede Fort Atacadista, onde viu nessa oportunidade a chance de realização do sonho. Desde o início das atividades laborais, Leandro demonstrou dedicação, compromisso e destreza para realizar as tarefas.

Os elogios quanto a sua atuação, são despendidos de todos a sua volta, gestores e colegas de trabalho. Sobre suas qualidades, destacam-se a habilidade em se sobressair de situações de pressão, sem perder a qualidade do atendimento ao público, crescendo o talento que possui com a culinária. Leandro, continua exercendo a mesma função desde 2019, está feliz e realizado profissionalmente.

São esses relatos que geram entusiasmo e força na equipe para seguir em frente com o trabalho e aprimorando sempre. Ver a felicidade desse público ao exercer uma atividade, de se sentir participante da sociedade efetivamente, são a base para o desenvolvimento do trabalho, e demonstra de forma concreta que a inclusão é possível. As pessoas com deficiência são capazes de exercer funções laborais e é um direito deles, que precisa ser respeitado.

O trabalho desenvolvido na formação para inserção no mundo do trabalho perpassa pela concepção de múltiplas aprendizagens e educação ao longo da vida, pois o sujeito não é um ser acabado, pronto e feito por inteiro, ele é dinâmico, assim como a sociedade, e as pessoas com deficiência não só acompanham essa evolução como também devem participar do processo.

COMO PROCEDER COM UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

As pessoas com deficiência devem ser tratadas com respeito, assim como as demais. O respeito é requisito indispensável para viver socialmente e é um valor que deve ser repassado de geração para geração. Nesse sentido, infelizmente, ainda é comum encontrarmos certos tipos de vocábulos sendo externalizados. Diante disso, seguem algumas dicas de como se referir ou proceder com uma pessoa com deficiência.

Como proceder com uma pessoa com Deficiência Intelectual



EXCLUA DO SEU VOCABULÁRIO

- Retardado
- Débil mental
- Deficiente mental
- Mongoloide
- Retardado
- Doente da cabeça
- Burro
- Doentinho
- Especial
- Anta
- Criança agressiva
- Coitadinho
- Fingir demência

CUIDADO!

- Evite a representação infantilizada de pessoas com deficiência intelectual.
- Respeite a autonomia e privacidade das pessoas, evitando gestos invasivos.
- Reconheça e trate a pessoa com dignidade, evitando tratá-la como criança ou bebê, mesmo que seja adulta.



PROCURE...

- Utilizar palavras de fácil compreensão e exemplos concretos para contextualizar a comunicação, dirigindo-se diretamente para a pessoa com deficiência, mesmo que esteja acompanhada.
- Tratar a pessoa, independentemente do tipo de deficiência intelectual, de acordo com a idade, evite infantilizá-la e utilizar diminutivos.
- Repetir as instruções mais de uma vez, para que a pessoa com deficiência compreenda o que está sendo solicitado, se possível, demonstre a ela como realizar determinada tarefa. Caso você não compreenda o que ela está tentando dizer, peça para repetir, assim vocês poderão estabelecer uma comunicação assertiva.

- Estabelecer limites e criar uma rotina de trabalho, explicando os comportamentos adequados que precisam ser praticados no ambiente de trabalho.

Como proceder com uma pessoa com Deficiência Física



EXCLUA DO SEU VOCABULÁRIO

- Perneta
- Maneta
- Manco
- Aleijado
- Capenga
- Paralítico
- O epilético
- Dar uma mancada
- Foi vítima de paralisia
- Infantil
- O paralisado cerebral
- Teve Poliomielite
- Dar uma de João sem braço

CUIDADO!

- Evite fazer piadas de mau gosto, principalmente com referência aos membros do corpo.
- Respeite a autonomia e privacidade das pessoas, evitando movimentá-las sem que elas permitam.
- Se a pessoa for cadeirante, evite olhar e falar diretamente com quem a acompanha, pois ela está presente e merece respeito.
- Ofereça, mas não imponha ajuda, às vezes pode ser inoportuno, então o melhor a ser feito é aguardar que a pessoa peça auxílio.



PROCURE...

- Prestar auxílio, se for solicitado, pois, pessoas que usam muletas têm um ritmo próprio ao caminhar.
- Ao se comunicar com uma pessoa que está na cadeira de rodas, é recomendado se posicionar à frente e se abaixar até a altura dos olhos dela, sentando-se, por exemplo.
- Não movimentar ou encostar na cadeira de rodas, muletas ou andadores sem permissão. Esses objetos são considerados extensões do corpo de quem os utiliza e tal atitude pode ser invasiva.
- Oferecer ajuda ao utilizador de cadeira de rodas, pergunte diretamente a ele e não ao cuidador, se houver. Dirija-se sempre à pessoa com deficiência.
- Ao auxiliar um usuário de cadeira de rodas a descer uma rampa inclinada ou degrau alto, é preferível utilizar o movimento de "marcha ré" para evitar que a pessoa perca o equilíbrio e caia para frente.
- Para subir e descer escadas, posicione a cadeira de rodas em uma inclinação nas rodas traseiras, apoiando-se em um degrau de cada vez.
- Ficar atento as barreiras arquitetônicas, principalmente no local de trabalho. Caso seja necessário, realize adaptações no local.

Como proceder com uma pessoa com Deficiência Visual



EXCLUA DO SEU VOCABULÁRIO

- Ceguinho
- Estrábico
- Olho de vidro
- Cegueta Vesgo
- Olhos esbugalhados
- Mais perdido que cego em tiroteio
- Não acredito que não viu aquilo.
- Você está cego?



ATENÇÃO!

CEGO não é SURDO

Evite falar em tom alto

CUIDADO!

- Evite gritar para uma pessoa cega esperando que ela possa enxergar você ou desviar de um objeto.
- Não brinque com o cão-guia ou alimente-o, pois ele está em serviço e não deve ser distraído.
- Permaneça no local e não deixe a pessoa cega falando sozinha, demonstrando respeito e consideração.
- Evite brincadeiras do tipo "adivinha quem é", pois podem ser constrangedoras e inadequadas.



PROCURE...

- Ao encontrar uma pessoa cega, apresente-se para que ela saiba que você está presente.
- Nunca se afaste de uma pessoa cega sem avisar que está deixando o seu lado.
- Ao apresentar uma pessoa cega, certifique-se de posicioná-la de frente para o interlocutor, evitando que ela estenda a mão para o vazio.
- Ao receber uma pessoa cega no local em que vai exercer a função laborativa, faça um tour pelos espaços de uso comum, descrevendo com detalhes os ambientes pelos quais estão passando.
- Evite deixar portas entreabertas ou objetos no caminho, tanto em corredores como em áreas de passagem.
- Se houver mudanças na disposição do mobiliário no ambiente de trabalho, informe à pessoa cega sobre as alterações realizadas.
- Se estiver auxiliando uma pessoa a se locomover pela empresa, ofereça o braço para ela segurar, cabendo a ela escolher onde irá pegar, cotovelo ou ombro. Durante o percurso, avise sobre os obstáculos no caminho.
- Caso perceba algum problema no vestuário da pessoa cega, avise-a com gentileza.

Como proceder com uma pessoa com Deficiência Auditiva



EXCLUA DO SEU VOCABULÁRIO

- Surdo-mudo
- Mudinho
- Mímica

- Linguagem de gestos
- A criança "sofre" de surdez
- Você não me ouviu?
- Parece surdo!

CUIDADO!

- Evite gritar para que a pessoa com surdez ouça.
- Evite falar com pausas excessivas: ao falar, faça de forma espontânea e atente-se para a articulação.
- Evite realizar gestos bruscos.
- Evite segurar objetos na frente da boca, enquanto estiver falando.



PROCURE...

- Se posicionar de frente para a pessoa, sempre que precisar se comunicar. O contato visual é relevante, portanto, sempre que possível, priorize fazer isso.
- Ser expressivo, e somente em casos específicos, comunique-se pela escrita.
- Falar pausadamente com a pessoa, e mesmo que estiver com um intérprete, direcione-se à pessoa.
- Chamar a atenção da pessoa, colocando as mãos em seu ombro, sempre que precisar se comunicar.
- Solicitar que a pessoa repita uma mensagem, caso não compreenda o que foi dito.
- Ao se comunicar com uma pessoa surdo-cega, toque-a levemente, para que perceba que você está próximo dela, e peça auxílio à pessoa que a acompanha, para estabelecer a devida comunicação

REFERÊNCIAS

BELATO, Janaina de Jesus Fernandes. **Educação Especial em Mato Grosso do Sul: Constituição, Personagens e Instituições (1980-1983)**. Campo Grande, MS, UEMS, 2021. Disponível em: https://portal.uems.br/assets/uploads/cursos_pos/cf56c0d8020c416fb02f65f15e977953/teses_dissertacoes/1_cf56c0d8020c416fb02f65f15e977953_2022-09-16_22-26-00.pdf. Acesso em: 19 jul. 2023.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. **Benefício de Prestação Continuada (BPC)**. Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/acoes-e-programas/assistencia-social/beneficios-assistenciais/beneficio-assistencial-ao-idoso-e-a-pessoa-com-deficiencia-bpc>. Acesso em: 19 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 10.645, de 11 de março de 2021**. Regulamenta o art. 75, da Lei nº 13.146, de 6 julho de 2015, para dispor sobre as diretrizes, os objetivos e os eixos do Plano Nacional de Tecnologia Assistiva. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/decreto/d10645.htm. Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%203.298%2C%20DE%20prote%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias. Acesso em: 19 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 19 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20 jun. de 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 19 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20 jun. 2023.

BULGARELLI, Reinaldo. **Inclusão e Diversidade**. Instituto Ethos, 2013. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/inclusao-e-diversidade/>. Acesso em: 19 jun. 2023.

MATO GROSSO DO SUL. **Decreto nº 12.737, de 3 de abril de 2009**. Cria, no âmbito da Secretaria de Estado de Educação, o Centro Estadual de Educação Especial e Inclusiva (CEESPI), seus núcleos vinculados e os Núcleos de Educação Especial nos Municípios, e dá outras providências. Diário Oficial Estado de Mato Grosso do Sul. Ano XXXI n. 7.435, 6 de abril de 2009.

MATO GROSSO DO SUL. **Decreto nº 14.787, de 24 de julho de 2017.** Reorganiza o Centro Estadual de Educação Especial e Inclusiva (CEESPI) e dá outras providências. Diário Oficial Estado de Mato Grosso do Sul. Ano XXXIX n. 9.457, 25 de julho de 2017.

MATO GROSSO DO SUL. **Regimento Interno do Centro Estadual de Educação Especial e Inclusiva (CEESPI).** Aprovado, conforme Ata nº 03/2022, de 11 de novembro de 2022.

Rede Empresarial de Inclusão Social; TozziniFreire Advogados. **Guia Reis de Comunicação Inclusiva e Acessível.** São Paulo, SP, 2021. Disponível em: <https://www.redeempresarialdeinclusao.com/wp-content/uploads/2021/04/Guia-de-Comunicac%CC%A7a%CC%83o-Inclusiva-e-Acessi%CC%81vel-2021.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2023.

SILVA, Ângela Maria Dias. A Tecnologia Assistiva no Contexto Escolar. Mato Grosso do Sul (Estado). Secretaria de Estado de Educação. In: BUYTENDORP, Adriana Aparecida Burato Marques; MENESES, Stéfani Quevedo de; BRAGA, Paola Gianotto (Organizadoras.). **Educação Especial em Mato Grosso do Sul: caminhos e práticas.**

ANEXO 1

Estudante:

Checklist - Matrícula:

- () Cópia da certidão de nascimento ou de casamento, acompanhado do original, para conferência e autenticação pela secretaria do Centro;
- () Cópia do RG do matriculado, se houver;
- () Cópia do Cadastro de Pessoa Física (CPF), se houver;
- () Cópia da carteira de vacinação conforme legislação vigente para menores de 18 anos;
- () Comprovante de residência, ou declaração, se for o caso;
- () Cópia do cartão do SUS;
- () Cópia do documento de comprovação de guarda legal, do estudante menor de idade, conforme o caso;
- () Declaração ou comprovante de matrícula na Rede Estadual de Ensino;
- () Documento comprobatório da deficiência do estudante (se possível atualizado);
- () Cópia dos documentos pessoais dos responsáveis (RG e CPF).

Obs.: Conterá na pasta individual do estudante além da documentação descrita acima, os seguintes documentos:

- () Requerimento da matrícula assinado pelo pai/mãe ou responsável Legal;
- () Termo de responsabilidade pelo estudante;
- () Termo de compromisso e autorização de uso de imagem.

ANEXO 2

REQUERIMENTO DE MATRÍCULA PARA AEE

Formação de Habilidade Básica para o Mundo do Trabalho

FOTO

ID:

CID

Eu, _____

RG _____ Órgão Emissor _____ CPF _____ - _____ Venho requerer a matrícula do(a) estudante _____

_____ no AEE/CEESPI _____

Data de Nascimento: ____/____/____ Idade: _____

(CID): _____

Escola de origem: _____

Ano/Ensino: _____ Turno: _____ Telefone da escola: _____

Pai: _____

Mãe: _____

Responsável: _____

Endereço: _____ N° _____

Bairro: _____ Telefone (s): _____

AEE- ATENDIMENTO EDUCACIONAL ESPECIALIZADO	DIAS DA SEMANA	HORÁRIO
() Formação de Habilidade Básica para o Mundo do Trabalho		

_____ -MS, ____ de _____ de _____

Responsável pelo (a) estudante (a)

Assinatura da Secretária - CEESPI

Carimbo e Assinatura da Gerência Pedagógica

() Defiro () Indefiro

ANEXO 3

TERMO DE COMPROMISSO E AUTORIZAÇÃO DO AEE – ATENDIMENTO EDUCACIONAL ESPECIALIZADO NA FORMAÇÃO DE HABILIDADE BÁSICA PARA O MUNDO DO TRABALHO

Eu _____
RG _____ Órgão Emissor _____ CPF _____
responsável pela matrícula do(a) estudante _____
_____ Turma/Turno _____,
assino o presente Termo de Compromisso do qual informa abaixo sobre as normas do Atendimento Educacional Especializado oferecido pela Unidade Escolar _____
_____, a frequentar O
AEE na Formação de Habilidade Básica Para o Mundo do Trabalho, no Horário: _____ e
dia(s) da semana: _____.

1. O estudante deverá comparecer ao atendimento no dia e horário estipulado;
2. O responsável que queira interromper o atendimento oferecido ao estudante deve comparecer na secretaria do CEESPI para assinatura do termo de desistência;
3. É dever do responsável comparecer às reuniões com o (a) professor (a) do AEE e manter atualizado os contatos;
4. As reuniões entre professores do AEE com os pais serão agendadas e comunicadas com antecedência.
5. O (a) professor (a) do AEE é responsável pelo (a) estudante somente no horário do Atendimento.
6. O AEE terá a duração de duas horas em cada dia marcado;
7. A ausência do (a) estudante ao AEE será comunicada à família/responsável e à escola para que tome as medidas cabíveis.

Estudante de: () Escola Integral () Escola Parcial

Autorizo o (a) estudante a sair do atendimento: () Acompanhado () Desacompanhado

Se acompanhado na companhia de: _____
_____ RG _____ Órgão Emissor _____ CPF _____

Declaro que me foram passadas todas as informações relativas ao AEE. Por declarar estar ciente das normas do AEE supracitadas, assinam o presente termo de compromisso e autorização de atendimento ao estudante no corrente ano.

ANEXO 4

AUTORIZAÇÃO DE IMAGEM

Eu _____, portador do RG _____, CPF _____ - _____. Autorizo a Secretaria de Estado de Educação de Mato Grosso do Sul, a utilização da imagem do referido (a) candidato (a) nas fotografias e filmagens relacionadas às atividades propostas por esse órgão, para promoção, divulgação e exposição, sem finalidade comercial, em caráter gratuito, durante o ano vigente.

() Sim, Autorizo. Assinatura: _____

() Não, Autorizo. Assinatura: _____

Estou ciente.

Campo Grande, MS ____ de _____ de 2023.

Candidato (a)/Responsável

ANEXO 5

ROTEIRO DE ENTREVISTA COM FAMILIAR OU RESPONSÁVEL PELO ESTUDANTE DO AEE NA FORMAÇÃO DE HABILIDADE BÁSICA PARA O MUNDO DO TRABALHO

I- DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO ESTUDANTE:

Nome: _____

Idade: _____ Data de Nascimento: ____/____/____

Gênero: _____ Religião: _____

CPF _____ - PIS/NIS _____

Escola de origem: _____

Ano/ensino: _____ Turno: _____ Telefone da escola: _____

CID10: _____

Frequenta o AEE: () SRM () ESCOLA () CEESPI () INSTITUIÇÃO

Turno que Frequenta: () MATUTINO () VESPERTINO () NOTURNO

Nome da escola/Instituição: _____

Matriculado na Formação de Habilidades Básicas: () MATUTINO () VESPERTINO

Responsável pelo estudante: _____

Grau de parentesco: _____ Telefone: _____

Nome da mãe: _____

Nome do pai: _____

Endereço: _____ nº _____

Bairro: _____ CEP: _____

II - HISTÓRICO DO NASCIMENTO E DESENVOLVIMENTO

a) Gestação e Parto:

b) Controle dos esfíncteres e sono:

c) Desenvolvimento Psicomotor:

d) Desenvolvimento da linguagem:

e) Alimentação e dentição:

III - HISTÓRIA CLÍNICA

Doença Crônica:

Uso de medicamentos. Quais:

Motivos:

Duração:

Sintomas físicos e/ ou psicológicos:

Psicoterapia/fono/fisio/neuro/psiquiatra:

Casos de convulsões/epilepsia/desmaios e etc.:

Casos de Internação:

V - AMBIENTE FAMILIAR

Pais vivem juntos _____ Há quanto tempo? _____

Como convivem?

Já se separaram e se reconciliaram?

Concordam ou divergem sobre a educação dos filhos?

Pais formaram novas famílias?

VI – SOCIABILIDADE

Vida Social:

Hábito de Lazer:

Inserção em grupo:

Rede de apoio:

VII - REAÇÕES EMOCIONAIS

Como descreve o temperamento do estudante?

Chora com facilidade?

Tem medos?

Tem ciúmes?

Como reage às ordens e proibições?

Há autoagressão?

VIII - DADOS ESCOLARES

Casos de reprovação:

Áreas de dificuldades:

Hábitos de Estudo:

IX - RELATOS DO COTIDIANO

a. Um dia comum do estudante:

b. Acontecimentos significativos, bons ou ruins na vida do estudante:

X – OBSERVAÇÕES

Entrevista realizada por: _____
(nome por extenso e legível)

Campo Grande - MS, ____/____/_____.

Assinatura

ANEXO 6

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA AVALIAÇÃO MULTIDISCIPLINAR PEDAGÓGICA

Eu, _____

RG ou CPF nº _____ - _____, responsável pelo(a) estudante _____

matriculado(a) na E.E. _____

no ____º ano do Ensino _____, autorizo o CEESPI - Centro Estadual de Educação Especial Inclusiva a realizar avaliação pedagógica e possíveis encaminhamentos, que objetivem seu desenvolvimento acadêmico.

_____ -MS, ____/____/2023.

Por ser verdade, firmo o presente.

Responsável pelo (a) estudante

ANEXO 7

CRONOGRAMA DE ATENDIMENTO DA FORMAÇÃO DE HABILIDADES BÁSICAS PARA O MUNDO DO TRABALHO

Município: _____ Centro Estadual: _____

Professora de Atendimento Educacional Especializado: _____

Turno: Matutino

Ano Letivo: 2023

Carga Horária: _____

Horário	Segunda Estudante –CID-Idade- Ano- Turma/Turno	Terça Estudante –CID-Idade- Ano- Turma/Turno	Quarta Estudante –CID-Idade- Ano- Turma/Turno	Quinta Estudante –CID-Idade- Ano- Turma/Turno	Sexta Estudante –CID-Idade- Ano- Turma/Turno
7h às 9h					
9h às 11h					

Observação:

CRONOGRAMA DE ATENDIMENTO DA FORMAÇÃO DE HABILIDADES BÁSICAS PARA O MUNDO DO TRABALHO

Município: _____ Centro Estadual: _____

Professora de Atendimento Educacional Especializado: _____

Turno: Vespertino

Ano Letivo: 2023

Carga Horária: _____

Horário	Segunda Estudante –CID-Idade- Ano- Turma/Turno	Terça Estudante –CID-Idade- Ano- Turma/Turno	Quarta Estudante –CID-Idade- Ano- Turma/Turno	Quinta Estudante –CID-Idade- Ano- Turma/Turno	Sexta Estudante –CID-Idade- Ano- Turma/Turno
13h às 15h					
15h às 17h					

Observação:

ANEXO 8

PLANO DE ATENDIMENTO EDUCACIONAL ESPECIALIZADO NA FORMAÇÃO DE HABILIDADES BÁSICAS PARA O MUNDO DO TRABALHO

Estudante: _____

Núcleo do Mundo do Trabalho/

CEESPI/COESP/SUPED/SED-MS

Ano: _____

IDENTIFICAÇÃO DO ESTUDANTE PARA AEE NA FORMAÇÃO DE HABILIDADES BÁSICAS PARA O MUNDO DO TRABALHO

Estudante: _____

Idade: _____ Data de nascimento: ____/____/____ Sexo: Feminino () Masculino ()

CID/Deficiência: _____

Nome do responsável e/ou acompanhante: _____ Fone: _____

Realiza outros Atendimento Educacional Especializado? _____ Onde: _____

Possui algum Benefício social? () Sim () Não

Escola Estadual: _____

Turno: () Integral () Matutino () Vespertino () Noturno

Ano Escolar: _____ Telefone da Escola: _____

Professor de AEE na sala de aula: _____

Professor de AEE na Sala de Recursos da escola ou Centro: _____

É importante que a família comunique a intenção de que o estudante seja encaminhado a possíveis vagas de empregos.

Ciente: ____/____/____. Assinatura do responsável: _____

Autoriza o CEESPI/COESP/SUPED/SED-MS a divulgar fotos de seu filho(a) para fins pedagógicos? Ciente:

____/____/____. Assinatura do responsável: _____

Professor de AEE na formação de habilidades básicas para o mundo do trabalho

IDENTIFICAÇÃO DAS NECESSIDADES EDUCATIVAS DO ESTUDANTE PARA O AEE NA FORMAÇÃO DE HABILIDADES BÁSICAS PARA O TRABALHO

Indicar o uso da Língua Portuguesa:

- Reconhece as letras do alfabeto.
 - Faz leituras de texto.
 - Consegue produzir histórias oralmente.
 - Consegue interpretar e/ou produzir histórias escritas.
 - Consegue formular opiniões críticas e/ou argumentar sobre um texto complexo.
-
-

Indicar o uso da Matemática:

- Identifica números.
 - Relaciona quantidade ao numeral.
 - Reconhece as horas.
 - Resolve as 4 operações fundamentais.
 - Seleciona e utiliza instrumentos de medição, cálculo, dados, escalas, estimativas e hipóteses de competência do ensino médio.
-
-

Repetente escolar? Quais anos?

Realiza atendimento clínico? Quais e onde?

O estudante recebe ajudas intensas para alimentação, locomoção, higiene ou comunicação? Quais?

Apresenta algum tipo de comprometimento na aprendizagem? Quais?

Apresenta algum tipo de comprometimento comportamental? Quais?

Apresenta algum tipo de comprometimento de linguagem? Quais?

Apresenta algum tipo de comprometimento motor? Quais?

Faz uso de recursos de acessibilidade arquitetônica ou Tecnologia Assistiva? Quais?

Outras informações:

_____ /MS, ____ / ____ / ____

Professor de AEE na formação de habilidades básicas para o mundo do trabalho

Anexo 9

Roteiro de Trabalho Pedagógico

Centro de Atendimento Educacional Especializado

AEE na Formação de Habilidades Básicas para o Mundo do Trabalho

Estudante: _____

Idade: _____ anos Data de Nascimento: ____/____/____ Ano: _____ Turma: _____ Turno: _____

Professor de AEE na Formação: _____

Módulo I - LEGISLAÇÃO; Legislação Trabalhista; Documentos Essenciais ao Trabalhador; Procedimento no Processo Seletivo – Carga horária de 36h

Datas	Componente Curricular e objeto de conhecimento	Habilidades	Estratégias/atividades	Recursos/ Tecnologia Assistiva	Avaliação do desenvolvimento	Observações do dia
	<p>Legislação trabalhista:</p> <p>Quais são os direitos trabalhistas;</p> <p>Registro em carteira de trabalho;</p> <p>Vale-transporte;</p> <p>Descanso semanal remunerado;</p> <p>Pagamento de salário;</p> <p>Férias.</p>	<p>Conhecer a legislação; Manter atualizado sobre as mudanças trabalhistas;</p> <p>Conhecer quantidade máxima de horas a serem trabalhadas;</p> <p>Destacar a importância do documento e ressaltar que serve para registrar parte de nossa história;</p> <p>Esclarecer a importância dos documentos de identificação, como</p>	<p>Aulas presenciais, encontros semanais com carga horária de 4 horas, divididas em dois dias;</p> <p>Utilização de slides, TV digital, áudios, vídeos com imagens reais dos documentos mencionados;</p> <p>Utilização do computador e da internet como forma de pesquisa;</p> <p>Registros por meio de</p>	<p>Considerar a especificidade de cada estudante ao propor os recursos e a tecnologia assistiva.</p>	<p>Avaliar o desenvolvimento das habilidades para conhecer o perfil do estudante para futura possibilidade de inserção no Mundo do Trabalho.</p>	

	<p>FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço);</p> <p>13º salário;</p> <p>Horas extras;</p> <p>Adicional noturno;</p> <p>Licença-maternidade;</p> <p>Licença-paternidade;</p> <p>Aviso prévio;</p> <p>Rescisão de contrato.</p> <p>Documentos essenciais ao trabalhador:</p> <p>A importância dos documentos pessoais;</p> <p>Cadastro da pessoa física (CPF); Registro Geral /Carteira de Identidade (RG);</p> <p>Carteira de Trabalho: Como usar (cuidados e preservação da</p>	<p>Certidão de Nascimento, Registro Geral (RG), Cadastro Pessoa Física (CPF);</p> <p>Identificar e conhecer a importância do Registro Geral (RG), e qual sua finalidade;</p> <p>Reconhecer e saber baixar aplicativos como Carteira de Trabalho Digital;</p> <p>Reconhecer que os documentos de identificação são essenciais para comprovar a veracidade das informações</p>	<p>atividades impressas para fixação do que foi explanado no decorrer das aulas.</p>			
--	--	--	--	--	--	--

	<p>mesma); Como e onde tirar cada um dos documentos necessários (online);</p> <p>Procedimento no Processo Seletivo:</p> <p>Entrevista de emprego;</p> <p>Apresentação do candidato para a vaga de emprego;</p> <p>Passos para uma boa</p>	<p>repassadas pela pessoa com deficiência à empresa e para o exercício dos direitos civis; Compreender que é um dever legal ter CPF atualizado; Saber os locais disponíveis e sites para esclarecer dúvidas e obter informação à respeito de como tirar os documentos pessoais. Preservar e manter os documentos limpos e em bom estado de conservação; Cuidar e Zelar para que esteja em locais de fácil acesso;</p> <p>Destacar suas habilidades e conhecimento no momento da entrevista; Aprimorar a forma de apresentar experiências e conhecimentos de forma assertiva; Estruturar o conteúdo</p>				
--	--	--	--	--	--	--

	<p>elaboração de currículo;</p> <p>Como é feito o processo de contratação para o trabalho.</p>	<p>a ser informado no currículo;</p> <p>Buscar se aperfeiçoar através de cursos e novos conhecimentos para ter mais chances na busca de um trabalho;</p> <p>Conhecer os processos de contratação das empresas;</p> <p>Identificar e ter uma boa postura durante a entrevista de emprego.</p> <p>Demonstrar interesse e conhecimento pela vaga;</p> <p>Descrever suas habilidades no currículo;</p> <p>Identificar seu número de contato atualizado com telefone e endereço;</p> <p>Assinar contrato e carteira de trabalho;</p> <p>Renovar documentos quando necessário, manter conservação e em lugar seguro para evitar uso indevido.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

Roteiro de Trabalho Pedagógico

Centro de Atendimento Educacional Especializado

AEE na Formação de Habilidades Básicas para o Mundo do Trabalho

Estudante: _____

Idade: _____ anos Data de Nascimento: ____/____/____ Ano: _____ Turma: _____ Turno: _____

Professor de AEE na Formação: _____

Módulo II MARKETING PESSOAL - Higiene e Saúde; Ética Profissional; Comunicação e Relacionamento Interpessoal – Carga horária de 36h

Datas	Componente Curricular e objeto de conhecimento	Habilidades	Estratégias/atividades	Recursos/ Tecnologia Assistiva	Avaliação do desenvolvimento	Observações do dia
	<p>Higiene e Saúde:</p> <p>Atividades de vida diária;</p> <p>Higiene (cuidados pessoais, saúde);</p> <p>Apresentação pessoal;</p> <p>Vestuário (uniforme / vestimentas);</p> <p>Boas maneiras;</p> <p>Higiene dos materiais, equipamentos e local de trabalho;</p>	<p>Compreender a importância de requisitos básicos de higiene, como escovar dentes, tomar banho diariamente, manter suas roupas e sapatos sempre limpos;</p> <p>Identificar o vestuário adequado para ser utilizado em entrevistas de trabalho, de acordo com o perfil da empresa e ocasião e compreender a</p>	<p>Aulas presenciais, encontros semanais com carga horária de 4 horas, divididas em dois dias;</p> <p>Utilização de slides, TV digital, áudios, vídeos com imagens reais dos documentos mencionados;</p> <p>Utilização do computador e da internet como forma de pesquisa;</p> <p>Registros por meio</p>	<p>Considerar a especificidade de cada estudante ao propor os recursos e a tecnologia assistiva.</p>	<p>Avaliar o desenvolvimento das habilidades para conhecer o perfil do estudante para futura possibilidade de inserção no Mundo do Trabalho.</p>	

	<p>Noção de organização;</p> <p>Ética Profissional:</p> <p>Trabalho em equipe;</p> <p>Responsabilidade;</p> <p>Pontualidade;</p> <p>Postura Profissional;</p> <p>Ato Improbabilidade;</p>	<p>importância da higiene e conservação das peças para causar uma boa impressão;</p> <p>Compreender o funcionamento de seus equipamentos de trabalho e conhecer as instruções de uso;</p> <p>Manter seu ambiente de trabalho limpo e organizado;</p> <p>Expressar suas ideias com a equipe do seu ambiente de trabalho de forma clara e concisa;</p> <p>Manter bom relacionamento com todos no âmbito trabalho de forma respeitosa e construtiva;</p> <p>Demonstrar ética profissional, agindo de acordo com valores e normas da empresa;</p> <p>Assumir compromisso e cumprir com</p>	<p>de atividades impressas para fixação do que foi explanado no decorrer das aulas.</p>			
--	--	--	---	--	--	--

	<p>Comunicação e relacionamento Interpessoal: Comunicação verbal; Comunicação visual; Relacionamento Interpessoal.</p>	<p>responsabilidade as tarefas atribuídas, evitando faltas e negligências; Conhecer e respeitar as normas relacionados a seu campo de atuação dentro empresa; Expressar ideias e informações de forma clara e de fácil compreensão; Utilizar postura, gestos e expressões faciais para transmitir confiança e respeito dentro ambiente de trabalho; Tratar todos com respeito, aprender a trabalhar e lidar com mudanças dentro ambiente trabalho.</p>				
--	---	--	--	--	--	--

Roteiro de Trabalho Pedagógico

Centro de Atendimento Educacional Especializado

AEE na Formação de Habilidades Básicas para o Mundo do Trabalho

Estudante: _____

Idade: _____ anos Data de Nascimento: ____/____/____ Ano: _____ Turma: _____ Turno: _____

Professor de AEE na Formação: _____

Modulo III – EMPREGABILIDADE - Profissões; Direitos e Deveres; Segurança no Trabalho – Carga horária de 36h

Data/ horário	Componente Curricular e objeto de conhecimento	Habilidades	Estratégias/atividades	Recursos/ Tecnologia Assistiva	Avaliação do desenvolvimento	Observações do dia
	<p>Profissões:</p> <p>Diferentes profissões;</p> <p>Como escolher uma profissão;</p> <p>Jovem Aprendiz;</p> <p>Profissões que precisam de graduação;</p> <p>Profissões que não necessitam de graduação.</p>	<p>Conhecer as diferentes profissões para poder identificar qual está mais de acordo com o perfil de cada pessoa;</p> <p>Identificar seus pontos fortes e áreas de conhecimento;</p> <p>Conhecer as profissões que exigem uma graduação;</p> <p>Entender sobre o programa Jovem Aprendiz, que possibilita empresas</p>	<p>Aulas presenciais, encontros semanais com carga horária de 4 horas, divididas em dois dias;</p> <p>Utilização de slides, TV digital, áudios, vídeos com imagens reais dos documentos mencionados;</p> <p>Utilização da internet como forma de pesquisa;</p> <p>Registros por meio</p>	<p>Considerar a especificidade de cada estudante ao propor os recursos e a tecnologia assistiva.</p>	<p>Avaliar o desenvolvimento das habilidades para conhecer o perfil do estudante para futura possibilidade de inserção no Mundo do Trabalho.</p>	

	<p>Direitos e Deveres do Colaborador:</p> <p>Os direitos e deveres do trabalhador;</p>	<p>contratar menores de idade para trabalhar de forma que não prejudique a vida escolar;</p> <p>Entender que as profissões que exigem uma graduação requerem habilidades e técnicas estudadas durante o curso de graduação;</p> <p>Conhecer as profissões que cada indivíduo pode exercer sem que anteriormente tenha feito uma graduação, ou seja, tenha um nível superior de ensino, apenas com seus conhecimentos ou experiências anteriores.</p> <p>Conscientizar sobre os direitos e deveres do trabalhador, incluindo os direitos legais, como salário-mínimo, horas de trabalho, férias,</p>	<p>de atividades impressas para fixação do que foi explanado no decorrer das aulas.</p>			
--	---	---	---	--	--	--

		licenças e proteção contra discriminação;				
	Segurança no Trabalho:	Conhecer os princípios básicos de segurança				
	Acidente de Trabalho;	ocupacional, incluindo a identificação e				
	Acidente trabalho Atípico ou Doença Profissional;	prevenção de riscos, uso adequado de equipamentos de proteção individual (EPI), medidas de segurança em diferentes setores e conscientização				
	Uso EPI(Equipamento Proteção Individual);	sobre acidentes de trabalho; Identificar os riscos ocupacionais associados a cada atividade laboral e utilizar medidas de prevenção de forma adequada;				
	Recomendações para evitar doenças respiratórias.	Conhecer os diferentes tipos de EPIs disponíveis, como capacete, óculos proteção, luvas, máscaras, protetores				

		<p>auriculares entre outros;</p> <p>Compreender a função e importância do uso dos equipamentos de proteção individual;</p> <p>Compreender a responsabilidade pessoal e coletiva na prevenção de doenças respiratórias;</p> <p>Utilizar de meios de proteção como máscara, álcool nas mãos, evitar aglomerações.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

Roteiro de Trabalho Pedagógico

Centro de Atendimento Educacional Especializado

AEE na Formação de Habilidades Básicas para o Mundo do Trabalho

Estudante: _____

Idade: _____ anos Data de Nascimento: ____/____/____ Ano: _____ Turma: _____ Turno: _____

Professor de AEE na Formação: _____

Modulo IV – EDUCAÇÃO FINANCEIRA E TECNOLÓGICA - Educação Financeira; Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC's)– Carga horária de 36h

Data/ horário	Componente Curricular e objeto de conhecimento	Habilidades	Estratégias/atividades	Recursos/ Tecnologia Assistiva	Avaliação do desenvolvimento	Observações do dia
	Educação Financeira: Planejando Futuro; Despesas fixas; Despesas variáveis; Despesas Eventuais.	Compreender conceitos financeiros fundamentais, como orçamento, poupança, crédito e dívidas, de forma acessível e inclusiva. Ensinar estratégias de planejamento financeiro, tomada de decisão e gestão de riscos para fins pessoais e familiar; Promover e conscientizar sobre a importância de hábitos financeiros saudáveis, do	Aulas presenciais, encontros semanais com carga horária de 4 horas, divididas em dois dias; Utilização de slides, TV digital, áudios, vídeos com imagens reais dos documentos mencionados; Utilização do computador e da internet como forma de pesquisa;	Considerar a especificidade de cada estudante ao propor os recursos e a tecnologia assistiva.	Avaliar o desenvolvimento das habilidades para conhecer o perfil do estudante para futura possibilidade de inserção no Mundo do Trabalho.	

		<p>planejamento para o futuro, levando em consideração as necessidades e desafios de pessoas com deficiência;</p> <p>Identificar os tipos de despesas que tenha um valor fixo todo mês, como aluguel e outros;</p> <p>Entender que existem despesas variáveis, que são alteradas conforme o gasto, como água, luz e os eventuais de emergência;</p>	<p>Registros por meio de atividades impressas para fixação do que foi explanado no decorrer das aulas.</p>			
	<p>Educação Tecnológica:</p> <p>Como o computador é composto (hardware e software);</p> <p>Sistema Operacional Windows;</p> <p>Como usar o Word, Excel e PowerPoint;</p>	<p>Conhecer a composição do computador, parte física e operacional;</p> <p>Aprender ligar e desligar o computador;</p> <p>Utilizar os aplicativos do sistema Windows;</p> <p>Acessar internet.</p>				

ANEXO 11

Ementa Curricular

MATRIZ DE ENSINO DO AEE PARA HABILIDADES BÁSICAS PARA O MUNDO DO TRABALHO

MÓDULO 1	LEGISLAÇÃO	Carga Horária	36h
Professor(a)			

1. Escopo de Ensino

- 1.1 Legislação;
- 1.2 Documentos essenciais ao trabalhador;
- 1.3 Procedimento no Processo Seletivo.

2. Objetivo Geral e Específicos

2. Objetivo Geral

Conhecer a legislação vigente do público da Educação Especial destinada ao mundo do trabalho, aprender quais os documentos essenciais para identificação e possível contratação, e conhecer os procedimentos durante o processo de seleção de candidato a vaga de trabalho.

2.1 Objetivos Específicos

- Conhecer as legislações vigentes que norteiam o direito da pessoa com deficiência ao mundo do trabalho;
- Identificar a documentação necessária a identificação e inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho;
- Reconhecer que os documentos de identificação são essenciais para comprovar a veracidade das informações repassadas pela pessoa com deficiência à empresa e para o exercício dos direitos civis;
- Conhecer o procedimento e as etapas do processo de seleção de candidato a vaga de trabalho.

3. Metodologia

As aulas serão ministradas de forma presencial, com encontros semanais de dois dias e duração de duas horas cada um, totalizando quatro horas semanais de atendimento, no contraturno de escolarização do estudante matriculado na rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul, com explanação oral sobre as temáticas apresentadas e realização de atividades práticas, utilizando recursos como: computador, TV digital, pendrive, slides, áudios, vídeos, e demais materiais, se necessário, que proporcionem ao participante reflexões assertivas sobre o tema explanado. A cada frente de escopo trabalhado, será disponibilizada ao participante uma atividade de fixação, impressa ou prática, priorizando a criação de situações reais que o participante poderá vivenciar durante o processo seletivo. Serão disponibilizados dentro deste módulo de ensino três subtítulos: Legislação, Documentos Essenciais ao Trabalhador e Procedimento do Processo Seletivo; para que o participante possa, ao final do módulo, compreender que há legislação que o ampara, constatar a documentação necessária a identificação e inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, e conhecer as etapas do processo de seleção de candidato para a vaga de trabalho. O quantitativo de participantes em cada formação será definido pela equipe de coordenação e gestão da instituição, podendo inclusive, ser alterado a qualquer momento, dependendo da procura do público.

4. Avaliação da Aprendizagem

A avaliação ocorrerá de forma processual e contínua, por meio do Plano Educacional Individualizado (PEI), onde constará as informações essenciais do desenvolvimento do participante durante o processo de aprendizagem. Será analisado o perfil do estudante para possível vaga no mundo do trabalho.

5. Referências

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Manual Carteira de Trabalho Digital. 2023. Disponível em: https://empregabrasil.mte.gov.br/wp-content/uploads/2023/02/Passo_a_Passo_CTPSDigital_APP_e_WEB.pdf Acesso em 02 mai. 2023.

BRASIL. Secretaria Nacional de proteção Global e Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Registro civil e Documentação Básica. 2019. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/setembro/CARTILHAREGISTROCIVIL_2019_Pop_Privao_de_Liberdade.pdf Acesso em 02 de mai. 2023.

COSTA, Dayane Mary Soares da. Oficina para elaboração de curriculum vitae e preparação para entrevistas de emprego. Mossoró, 2019. Disponível em: https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/560838/4/Oficina%20para%20elabora%C3%A7%C3%A3o%20de%20curr%C3%ADculo%20e%20prepara%C3%A7%C3%A3o%20para%20entrevistas%20de%20emprego%20%283%29_compressed.pdf Acesso em 02 mai. 2023.

LIBARDI, Ana Luíza Polizel; FALEIROS, Pedro Bordini. Desafios, possibilidades e estratégias para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a (não) efetividade da Lei de Cotas. Rev. Bras. Ed. Esp., Bauru, v.25, n3, p.529-534, Jul.-Set., 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/SZnm9CRppNB3gsSMQ8k3H8y/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 02 mai. 2023.

MÓDULO 2	MARKETING PESSOAL	Carga Horária	36h
Professor(a)			

1. Escopo de Ensino

Higiene e Saúde;
Ética Profissional;
Comunicação e Relacionamento Interpessoal.

2. Objetivo Geral e Específicos

2. Objetivo Geral

Preparar o candidato para o processo seletivo de uma vaga de trabalho, desenvolvendo habilidades de comunicação interpessoal e de conhecimento sobre a importância do vestuário adequado e higiene pessoal, visando potencializar o marketing pessoal do candidato.

2.1 Objetivos Específicos

- Identificar o vestuário adequado para ser utilizado em entrevistas de trabalho, de acordo com o perfil da empresa e da ocasião, bem como a importância da higiene e da conservação das peças de vestuário para refletir uma boa imagem pessoal e profissional;
- Desenvolver habilidades de comunicação interpessoal, como manter uma postura correta, estabelecer contato visual com o entrevistador e expressar interesse e atenção, para demonstrar confiança e clareza durante a entrevista;
- Aprimorar a forma de apresentar experiências e conhecimentos de forma assertiva, para demonstrar entusiasmo, interesse pela vaga, comprometimento, vontade de aprender e crescer profissionalmente;
- Compreender a importância de requisitos básicos e fundamentais para a permanência no trabalho, pós contratação, como a pontualidade, gentileza, respeito, cooperação, compreensão e execução de atribuições.

3. Metodologia

As aulas serão ministradas de forma presencial, com encontros semanais de dois dias e duração de duas horas cada um, totalizando quatro horas semanais de atendimento, no contraturno de escolarização do estudante matriculado na rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul, com explanação oral sobre as temáticas apresentadas e realização de atividades práticas, utilizando recursos como: computador, TV digital, pendrive, slides, áudios, vídeos, e demais materiais, se necessário, que proporcionem ao participante reflexões assertivas sobre o tema explanado. A cada frente de escopo trabalhado será disponibilizada ao participante uma atividade de fixação, impressa ou prática, priorizando a criação de situações reais que o participante poderá vivenciar durante o processo seletivo. Serão disponibilizados dentro deste módulo de ensino três subtítulos: Higiene e Saúde, Ética Profissional e Comunicação e Relacionamento Interpessoal, para que o participante possa, ao final do módulo, estar apto para fazer escolhas que potencializará seu marketing pessoal, contribuindo para ser escolhido em uma entrevista de trabalho. O quantitativo de participantes em cada formação será definido pela equipe de coordenação e gestão da instituição, podendo inclusive, ser alterado a qualquer momento, dependendo da procura do público.

4. Avaliação da Aprendizagem

A avaliação ocorrerá de forma processual e contínua, por meio do Plano Educacional Individualizado (PEI), onde constará as informações essenciais do desenvolvimento do participante durante o processo de aprendizagem. Será analisado o perfil do estudante para possível vaga no mundo do trabalho.

5. Referências

BARBOSA, Luciane da Silva. Conceitos e práticas em imagem pessoal. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2017. Disponível em: https://s3.amazonaws.com/cm-cls-content/LIVROS_UNOPAR_AEDU/Conceitos%20e%20Pr%C3%A1ticas%20em%20Imagem%20Pessoal.pdf. Acesso em 02 mai. 2023.

BEEBE, Steven A.; BEEBE, Suzan J.; REDMOND, Mark V. Interpersonal communication: Relating to others. 2018. Pearson.

FILHO, Sady Maria Bordin. Marketing pessoal: dez etapas para o sucesso. 1ª ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2013. Disponível em: <https://doceru.com/doc/x008xc>. Acesso em 02 mai. 2023.

KOTLER, Philip; KELLER, Kevin Lane. Administração de marketing, tradução Sonia Midori Yamamoto; revisão técnica Iná Futino Barreto, Edson Crescitelli; coordenação de casos Iná Futino Barreto. 15. ed., São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2018. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7519481/mod_resource/content/0/Administrac%C3%A7%C3%A3o%20de%20Marketing%2015%C2%AA%20Edic%C3%A7%C3%A3o_compressed.pdf. Acesso em 02 mai. 2023.

TASCINI, Joselane C.; SERVIDONI, Renato. Marketing Pessoal: Uma ferramenta para o sucesso. Revista Científica Eletrônica de Administração - ISSN: 1676-6822, Ano V – Número 9 – dezembro de 2005 – Periódicos Semestral. Disponível em: http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/c2JLMq2vZfRUtvB_2013-4-26-12-33-15.pdf. Acesso em 02 mai. 2023.

MÓDULO 3	EMPREGABILIDADE	Carga Horária	36h
Professor(a)			

1. Escopo de Ensino

Profissões;
Direitos e Deveres;
Segurança no Trabalho.

2. Objetivo Geral e Específicos

2. Objetivo Geral

Promover a orientação e conscientização sobre os direitos e deveres do trabalhador com deficiência, enfatizando os princípios de segurança ocupacional, visando o desenvolvimento de habilidades e competências que facilitem a escolha de uma carreira, a compreensão dos aspectos legais do trabalho e a prevenção de acidentes ocupacionais.

2.1 Objetivos Específicos

- Descrever as características, requisitos de qualificação, perspectivas de carreira e oportunidades de emprego em diferentes profissões;
- Conscientizar sobre os direitos e deveres do trabalhador, incluindo os direitos legais, como salário-mínimo, horas de trabalho, férias, licenças e proteção contra discriminação;
- Enfatizar os princípios básicos de segurança ocupacional, incluindo a identificação e prevenção de riscos, uso adequado de equipamentos de proteção individual (EPI), medidas de segurança em diferentes setores e conscientização sobre acidentes de
- trabalho.

3. Metodologia

As aulas serão ministradas de forma presencial, com encontros semanais de dois dias e duração de duas horas cada um, totalizando quatro horas semanais de atendimento, no contraturno de escolarização do estudante matriculado na rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul, com explanação oral sobre as temáticas apresentadas e realização de atividades práticas, utilizando recursos como: computador, TV digital, pendrive, slides, áudios, vídeos, e demais materiais, se necessário, que proporcionem ao participante reflexões assertivas sobre o tema explanado. A cada frente de escopo trabalhado será disponibilizada ao participante uma atividade de fixação, impressa ou prática, priorizando a criação de situações reais que o participante poderá vivenciar durante o processo seletivo. Serão disponibilizados dentro deste módulo de ensino três subtítulos: Profissões, Direitos e Deveres e Segurança no Trabalho, para que o participante possa, ao final do módulo, ser capaz de realizar escolhas assertivas quanto à profissão pretendida, estar consciente de seus direitos e deveres no campo laboral, e de ter ações positivas frente as demandas trabalhistas, visando a prevenção de acidente de trabalho. O quantitativo de participantes em cada formação, será definido pela equipe de coordenação e gestão da instituição, podendo inclusive, ser alterado a qualquer momento, dependendo da procura do público.

4. Avaliação da Aprendizagem

A avaliação ocorrerá de forma processual e contínua, por meio do Plano Educacional Individualizado (PEI), onde constará as informações essenciais do desenvolvimento do participante durante o processo de aprendizagem.

5. Referências

CATTABRIGA, Leonardo.; CASTRO, Nuria F. Saúde e Segurança no Trabalho. Capítulo do livro Tecnologia de Rochas Ornamentais: Pesquisa, Lavra e Beneficiamento. Vidal, F.V.; Azevedo, H.C.A.; Castro, N. F. Rio de Janeiro: CETEM/MCTI. ISBN: 987-85- 8261-005-3. p 399 – 432. Disponível em: http://mineralis.cetem.gov.br:8080/bitstream/cetem/1737/1/CCL00060014_CAPITULO_08_opt.pdf. Acesso em 02 de mai. 2023.

GONÇALVES, Isabelle Carvalho. Manual de segurança e saúde no trabalho. 7ª ed., São Paulo: LTr, 2018. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5930.pdf>. Acesso em 02 mai. 2023.

CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA-CIEE. Profissões 2010: Guia para ajudar os jovens estudantes na escolha da carreira. São Paulo: CIEE, 2010. Disponível em: <http://3qc.iqm.unicamp.br/anexos/CIEE.pdf>. Acesso em 02 mai. 2023.

BATISTA, Edneia Aparecida. Orientação profissional [livro eletrônico]: aprendendo a ser e a escolher: manual para orientadores, 1ª ed., Oruro Branco, MG: PROFEPT, 2021. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/644256/2/ORIENTA%C3%87%C3%83O%20PROFISSIONAL%20-%20aprendendo%20a%20SER%20e%20a%20ESCOLHER.pdf>. Acesso em 02 mai 2023.

MÓDULO 4	EDUCAÇÃO FINANCEIRA E TECNOLÓGICA	Carga Horária	36h
Professor(a)			

1. Escopo de Ensino
Educação Financeira; Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC's): Word e Gmail.

2. Objetivo Geral e Específicos
<p>2.1 Objetivo Geral</p> <p>Proporcionar ao participante conhecimentos e estratégias de planejamento financeiro para a gestão de recursos financeiros obtidos com o exercício do trabalho, e conhecer as tecnologias da informação e comunicação (TIC's) que podem ser utilizadas durante o processo de seleção de candidatos à vaga de trabalho.</p> <p>2.2 Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compreender conceitos financeiros fundamentais, como orçamento, poupança, crédito e dívidas, de forma acessível e inclusiva; • Promover e conscientizar sobre a importância de hábitos financeiros saudáveis, do planejamento para o futuro, levando em consideração as necessidades e desafios de pessoas com deficiência; • Ensinar estratégias de planejamento financeiro, tomada de decisão e gestão de riscos para fins pessoais e familiar; • Propiciar momentos práticos de produção de currículo e e-mails, explicando a finalidade de cada software utilizado durante o processo, e as funcionalidades básicas do Word, Excel, PowerPoint e Gmail.

3. Metodologia
As aulas serão ministradas de forma presencial, com encontros semanais de dois dias e duração de duas horas cada um, totalizando quatro horas semanais de atendimento, no contraturno de escolarização do estudante matriculado na rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul, com explanação oral sobre as temáticas apresentadas e realização de atividades práticas, utilizando recursos como: computador, TV digital, pendrive, slides, Office (Word, Excel, PowerPoint), Gmail, áudios, vídeos, e demais materiais, se necessário, que proporcionem ao participante reflexões assertivas sobre o tema explanado e a prática da produção de currículo e e-mails. A cada frente de escopo trabalhado será disponibilizada ao participante uma atividade de fixação, impressa ou prática, priorizando a criação de situações reais que o participante poderá vivenciar durante o processo seletivo. Serão disponibilizados dentro deste módulo de ensino três subtítulos: Educação Financeira e Tecnologia da Informação e Comunicação, para que o participante possa, ao final do módulo, conhecer estratégias básicas de planejamento financeiro e alguns dos recursos tecnológicos que podem ser utilizados no campo laboral. O quantitativo de participantes em cada formação, será definido pela equipe de coordenação e gestão da instituição, podendo inclusive, ser alterado a qualquer momento, dependendo da procura do público.

4. Avaliação da Aprendizagem
A avaliação ocorrerá de forma processual e contínua, por meio do Plano Educacional Individualizado (PEI), onde constará as informações essenciais do desenvolvimento do participante durante o processo de aprendizagem.

5. Referências

SÃO RAFAEL. SOCIEDADE DE PREVIDÊNCIA PRIVADA. Cartilha de educação Financeira. Disponível em: <https://www.portalprev.com.br/PSM/ent/ilw1x8naej1/documentos/gpy6w8iaez1.pdf> Acesso em 02 mai. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. Educação financeira nas escolas: ensino médio: livro do professor / elaborado pelo Comitê Nacional de Educação Financeira (CONEF) – Brasília: CONEF, 2013. Disponível em: <https://gmw.investidor.gov.br/wp-content/uploads/2021/03/EM- Livro1-VoceAqueAgora.pdf> Acesso em 02 mai. 2023.

MORAES, Aline Reissuy de. Guia para as aulas de educação financeira no ensino médio / Aline Reissuy de Moraes – Passo Fundo: Ed. Universidade de passo Fundo, 2019. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/559604/2/Guia%20para%20as%20aulas%20-%20Ed.%20Financeira.pdf> Acesso em 02 mai. 2023.

SEABRA, Carlos. Tecnologias na escola. / Carlos Seabra, autor; - Porto Alegre: Telos Empreendimentos Culturais, 2010. Disponível em: <http://portaldoprofessor.mec.gov.br/storage/materiais/0000015325.pdf> Acesso em 02 mai. 2023.

MORETTI, Isabela. Currículo para PCD: 6 dicas de como fazer e exemplo. Site ViaCarreira. 2023. Disponível em: <https://viacarreira.com/curriculo-para-pcd/> Acesso em 02 mai. 2023.

MOREIRA, Paula Pfeifer. 15 dias para fazer um currículo PCD PODEROSO em 2023. Site Crônicas da Surdez. Disponível em: <https://cronicasdasurdez.com/pcd-curriculo/> Acesso em 02 mai. 2023.

BRASIL. Câmara Brasileira do Livro. Acessibilidade e Tecnologias [livro eletrônico]: um panorama sobre acesso e uso de Tecnologias de Informação e Comunicação por pessoas com deficiência no Brasil e na América Latina/ [editor] Núcleo de Informação e Coordenação do Ponto BR]. 1. ed., São Paulo: Comitê Gestor da Internet no Brasil, 2020.

ANEXO 12

FREQUÊNCIA DOS ESTUDANTES DA FORMAÇÃO DE HABILIDADES BÁSICAS PARA O MUNDO DO TRABALHO

Município: _____

Centro Estadual: _____

Professora de Atendimento Educacional Especializado: _____

Turno: Matutino Ano Letivo: 2023 Carga Horária: _____ _____° Semestre/2023

MÊS: _____/2023

Nº	NOME DO ESTUDANTE																					
01																						
02																						
03																						
04																						
05																						
06																						
07																						
08																						
09																						
10																						

Observações: _____

FREQUÊNCIA DOS ESTUDANTES DA FORMAÇÃO DE HABILIDADES BÁSICAS PARA O MUNDO DO TRABALHO

Município: _____

Centro Estadual: _____

Professora de Atendimento Educacional Especializado: _____

Turno: Vespertino Ano Letivo: 2023 Carga Horária: _____ _____° Semestre/2023

MÊS: _____/2023

Nº	NOME DO ESTUDANTE																						
01																							
02																							
03																							
04																							
05																							
06																							
07																							
08																							
09																							
10																							

Observações: _____

ANEXO 13

Checklist - ESTUDANTES EGRESSOS/E OU PESSOAS DA COMUNIDADE COM DEFICIÊNCIA - PCD

Inscrito: _____

- () Cópia da certidão de nascimento ou de casamento, acompanhado do original, para conferência e autenticação pela secretaria do Centro;
- () Cópia do RG do matriculado, se houver;
- () Cópia do Cadastro de Pessoa Física (CPF), se houver;
- () Comprovante de residência, ou declaração, se for o caso;
- () cópia do cartão do SUS;
- () Cópia do Título de Eleitor;
- () Diploma e histórico escolar;
- () Documento comprobatório da deficiência (se possível atualizado);
- () Autorização de Divulgação de Imagem.

ANEXO 14

**FICHA DE INSCRIÇÃO – ESTUDANTES EGRESSOS/E OU PESSOAS DA COMUNIDADE COM
DEFICIÊNCIA – PCD**

Nome: _____

RG: _____ Órgão. Emissor _____ CPF _____

Título de eleitor nº: _____ Zona: _____ Seção: _____

Cartão (SUS): _____

Carteira de Trabalho número: _____ série: _____ PIS: _____

Data de Nascimento: ____/____/____ Idade: _____ anos (CID): _____

Escola que concluiu o Ensino Médio: _____

_____ Ano de Conclusão: _____

Pai: _____

Mãe: _____

Endereço: _____ n. _____

Bairro: _____ Telefone (s): _____

() Estou ciente que deverei participar da Formação de Habilidades Básicas para o Mundo do Trabalho, com carga horária mínima de 20 horas, disponibilizado pelo Centro Estadual de Educação Especial e Inclusiva – CEESPI.

ATENDIMENTO	DIAS DA SEMANA	HORÁRIO
Formação de Habilidades Básicas para Inserção no Mundo do Trabalho		

Necessito de apoio para inserção e acompanhamento no mundo do trabalho:

() Sim () Não

AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO DE IMAGENS

Autorizo quanto à utilização da imagem pela Secretaria de Estado e Educação de Mato Grosso do Sul, nas fotografias e filmagens relacionadas às atividades propostas por esse órgão, para promoção, divulgação e exposição sem finalidade comercial, em caráter gratuito, durante o ano vigente:

() Autorizo () Não autorizo

_____ -MS _____ de _____ de 2023

Assinatura do inscrito/ou Responsável

Assinatura da Gerência Pedagógica

ANEXO 15

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO ESPECIAL E INCLUSIVA - CEESPI
NÚCLEO DE INSERÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO
TRABALHO

INCLUSÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
Orientação para Empresas/Empregador

Campo Grande/MS
2023

Para auxiliar as empresas na inclusão equitativa e exitosa de pessoas com deficiência na sua equipe de trabalho, a equipe do CEESPI listou algumas orientações e informações sobre o assunto.

CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES

- Deficiência não é doença;
- Pessoas com deficiência podem agir, estudar, trabalhar, sonhar e viver normalmente, porém com algumas limitações;
- A empresa precisa desenvolver um processo de acompanhamento do colaborador com deficiência, visando sua integração e adaptação às rotinas de trabalho;
- É necessário que a empresa utilize sinalizações visuais, táteis e sonoras, dependendo da deficiência dos seus colaboradores;
- É responsabilidade da empresa sensibilizar todo seu quadro funcional no sentido de eliminar preconceitos, estereótipos e outras atitudes que atentam contra o direito das pessoas a serem iguais;
- Ter empatia é fundamental ao trabalhar com pessoas com deficiência, pois compreender suas necessidades, desafios e emoções ajuda a estabelecer uma relação de confiança e respeito que, conseqüentemente, contribui positivamente para o desenvolvimento do trabalho;
- Ser paciente e tolerante é fundamental, pois o ritmo de aprendizado e compreensão pode ser diferente para cada pessoa com deficiência, a depender da área comprometida;
- Usar o termo hoje mundialmente aceito, "pessoa (as) com deficiência", é imprescindível sempre que se dirigir e /ou falar sobre a pessoa com deficiência;
- Os termos "cego" e "surdo" podem ser utilizados sem nenhum problema;
- Jamais utilizar termos pejorativos ou depreciativos como "deficiente", "aleijado", "inválido", "excepcional", "retardado" e "incapaz";
- Chame-o apenas pelo nome.

INCLUINDO O PROFISSIONAL COM DEFICIÊNCIA



Deficiência Auditiva:

- Não utilizar o termo "surdo-mudo", pois muitos surdos não oralizam, mas utilizam a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS);
- Ao se dirigir à uma pessoa surda acene para ela ou toque levemente em seu braço;
- Se a pessoa for oralizada, fale de frente para ela, de maneira clara, pronunciando bem as palavras e usando velocidade normal, sem exageros;
- Enquanto estiver conversando mantenha sempre contato visual;
- Use símbolos e expressões bem definidas, pois pessoas surdas não ouvem as mudanças de tom de voz que indicam sentimentos;
- Mesmo que a pessoa surda esteja acompanhada de um intérprete, dirija-se a ela;
- Relatar sobre a surdez ajuda a desafiar estereótipos e combater preconceitos que podem existir com as pessoas surdas, isto permite quebrar barreiras;
- Conscientizar os demais colegas de trabalho sobre a surdez e compreender as necessidades, ajuda melhorar a comunicação, sendo possível promover a adoção de medidas de adaptação como: tecnologias assistivas, intérprete na empresa, legendas em vídeos, entre outras.



Deficiência Intelectual:

- É importante agir naturalmente ao dirigir-se à uma pessoa com deficiência intelectual;
- Respeito e consideração são indispensáveis a todos, então não a ignore;
- Cumprimente e despeça-se dela normalmente, como faria com qualquer pessoa;
- Não a superproteja, deixe que ela faça ou tente fazer sozinha tudo o que puder, ajudando- a apenas quando necessário;
- Não subestime sua inteligência;
- As pessoas com deficiência intelectual levam mais tempo para aprender, mas podem adquirir muitas habilidades intelectuais e sociais;
- É importante focar nas habilidades e pontos fortes, reconhecer e valorizar as pessoas com deficiência promove a sua autoestima, motivação e sensibilidade de pertencimento;
- É fundamental lembrar que cada pessoa com deficiência é única e suas necessidades individuais podem variar. Portanto, estar aberto ao aprendizado contínuo e adaptação, é essencial para proporcionar um ambiente mais inclusivo com respeito às diferenças;
- Promover a conscientização e o entendimento da condição ajuda a combater o preconceito,

estereótipos e discriminação, promovendo uma sociedade mais inclusiva e igualitária.

Deficiência Visual:

- Ao falar com uma pessoa cega dirija-se diretamente a ela e não ao seu acompanhante, se houver;
- Não é necessário falar mais alto, a menos que a pessoa solicite;
- Ao conduzir uma pessoa cega, ofereça seu braço(cotovelo) para que ela segure, não agarre- a nem a puxe pelo braço ou pela bengala;
- Ao explicar a direção para um cego, indique distância e pontos de referência com clareza e evite termos como: "por aqui" e "por ali";
- Informe sobre os obstáculos existentes, como degraus, desníveis e outros;
- Sempre que se ausentar do local informe a pessoa, caso contrário, ela ficará falando sozinha.

Deficiência Física:

- Nunca movimente a cadeira de rodas sem antes pedir permissão e perguntar como deve proceder;
- Não se apoie na cadeira de rodas, isso pode causar incômodo;
- Ao conversar com uma pessoa em cadeira de rodas, no caso de conversa prolongada, sente- se para ficar no mesmo nível de seu olhar;
- Se estiver acompanhando uma pessoa que anda devagar, procure acompanhar o ritmo dela;
- Lembre-se que a pessoa com paralisia cerebral pode apresentar algumas dificuldades em relação à comunicação e a outras habilidades da vida cotidiana.

"Nada é mais deficiente que o preconceito, e nada mais eficiente que o amor".

Val Marques

- ❖ A equipe do CEESPI coloca-se à disposição para dúvidas e demais esclarecimentos que se fizerem necessários.

Contatos:



(67) 3314 – 1272

(67) 3314 – 1267



ceespi2018@gmail.com

Redes Sociais:



CEESPI MS



ceespi2018



Ceespi

ANEXO 16

FICHA CADASTRAL DO CANDIDATO

Nome: _____

RG: _____ O.E. _____ CPF nº _____ . _____ . _____ - _____

CID 10: _____ Comprometimento motor () Sim () Não

Faz uso de medicamento () Sim () Não Realiza atendimento clínico? () Sim () Não

Data de nascimento: ____/____/____ Naturalidade: _____

Título de Eleitor nº: _____ Zona: _____ Seção: _____ Cartão

(SUS) nº: _____

Carteira de Trabalho número: _____ série: _____ PIS: _____

Contato (s): _____

Endereço: _____ nº: _____

Bairro: _____ CEP: _____

Público: () Estudante () Estudante egresso () Comunidade

Escolaridade: () Frequente () Desistente () Concluiu Ano de Conclusão: _____

Escola: _____

Recebe Benefício(s): () Sim () Não Qual(is): () LOAS – BPC () Aposentadoria () Outros

Pai: _____

Mãe: _____

Responsável: _____

Fone/WhatsApp: _____ Grau de parentesco: _____

Experiência Profissional:

Período: _____ Empresa: _____ Função: _____

Período: _____ Empresa: _____ Função: _____

Período: _____ Empresa: _____ Função: _____

Certificações: _____

Inserido: () Sim () Não Empresa: _____

Jornada de trabalho: _____ Função: _____

_____ - MS _____ de _____ de 2023

Assinatura do responsável pelo preenchimento

ANEXO 17

CURRÍCULO



Nome Completo
Naturalidade, Estado Civil, Idade
Endereço – Rua, número
Bairro – Cidade – Estado
Telefone / E-mail

1. OBJETIVO

2. FORMAÇÃO

3. EXPERIÊNCIAS PROFISSIONAIS

4. APERFEIÇOAMENTO E ATIVIDADE COMPLEMENTARES

5. REFERÊNCIAS PESSOAIS

ANEXO 18

AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO DE IMAGENS

Eu, _____, portador(a)
da Cédula de Identidade (RG) nº _____, inscrito(a) no CPF sob o
nº _____ - _____, representante legal da empresa _____
_____, razão social _____, nome de
fantasia _____, inscrita no CNPJ sob nº _____
_____, localizada na Rua/Av. _____, nº _____
no município _____/_____.

Autorizo expressamente o uso da marca, da imagem e do nome empresarial do meu estabelecimento comercial, em caráter gratuito, definitivo e exclusivo, para a promoção, divulgação e exposição sem finalidade comercial, proposta por esse órgão, em caráter gratuito durante o ano vigente, pela Secretaria de Estado de Educação de Mato Grosso do Sul.

Por ser esta expressão da minha vontade, livre de qualquer constrangimento ou coação, declaro que autorizo o uso acima descrito sem que nada haja a ser reclamado a título de direitos.

Campo Grande – MS, _____ de _____ de 2023.

Representante Legal (Empresa)

ANEXO 19

REGISTRO DE ACOMPANHAMENTO NO MUNDO DO TRABALHO

Empresa: _____

Data: ____/____/____

Candidato(s): _____ CID10: _____

Candidato(s): _____ CID10: _____

Candidato(s): _____ CID10: _____

Candidato(s): _____ CID10: _____

Candidato(s): _____ CID10: _____

Tipo de atendimento: () Processo Seletivo () Acompanhamento

Campo Grande - MS, ____ de _____ de 2023.

Responsável / Empresarial

Responsável / Setor

Candidato PcD

Responsável PcD

Especialista em Educação Especial

Especialista em Educação Especial

Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 - Planalto
(Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências)

CRIANDO OPORTUNIDADES:

A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mundo do Trabalho



SED
Secretaria de
Estado de
Educação

GOVERNO DE
**Mato
Grosso
do Sul**

