



2016

Relatório do Programa: Diálogos sobre a Empregabilidade da Pessoa com Deficiência

Programa de ação social do Espaço da Cidadania e seus parceiros, que estimula o diálogo entre diversos segmentos da sociedade sobre o cumprimento da Lei de Cotas e o direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

Espaço da Cidadania e
seus parceiros pela
Inclusão



Setembro de 2016

Sumário

Participantes na elaboração deste relatório:	3
Agradecimentos:.....	4
Relatório do Programa:	5
1. Cronograma das atividades desenvolvidas e parcerias:	5
2. Resultados quantitativos:	6
3. Resultados qualitativos:	7
4. Conclusão:	13
Anexo I – Proposta do programa:.....	15
Anexo II - Fotos registrando etapas do programa:	18

Participantes na elaboração deste relatório:

Adão Carlos Barbosa

Carlos Aparício Clemente

Célia Regina P. Laronga

Fábia Aparecida Silva

Leandro Vital

Luciane M. Kadomoto Bezerra

Maria de Fátima Porto

Maria Rosimar da Silva

Omezinda de Souza Nobrega

Rafael Publio

Sonia de F. Toledo Rodrigues

Sumiko Oki Shimono

Agradecimentos:

ABEA- Associação Brasileira do Emprego Apoiado - Amábili Canola
ARESTRELAS - Inclusão Social e Emprego Apoiado - Maria Rosimar da Silva
Associação Pestalozzi de Osasco - Marcia Oliva Solera
Câmara Paulista para a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho Formal - Ariadne Senna
CEB 30 de Julho de Santos - Márcia Rebello
CIEE- Centro de Integração Empresa Escola - Cristiane Lico
Citibank - Adriano Bandini
Cinpal – Cia Industrial de Peças para Automóveis – José Mileski da Cruz
Conforpés – Nelson Nolé
Consultora de Inclusão – Fábria Aparecida Silva
Coordenadoria de Políticas para Pessoas com Deficiência e Mobilidade Reduzida – Firmino Manuel da Silva
Fecomercários - Eunice Aires Camilo
Fundação Educacional e Cultural de Praia Grande - Padre Joseph Thomas
GRTE - Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Santos – Dr^a Carmem Cenira e Dr^a Mariana Pacheco Fuziy
Instituto Rumo Inclusão - Marcia Hipólito
ITS Brasil - Instituto de Tecnologia Social - Jesus Carlos Delgado Garcia
JLL – Jones Lang La Salle -Thais Toyofuku
Laramara – Antonio Carlos Barqueiro
NURAP - Núcleo de Aprendizagem Profissional - Danilo José V. Pires
OAB/Osasco - Ordem dos Advogados do Brasil – Subseção Osasco – Dr^a Vera Lucia Leite de Oliveira
OAB/Guarulhos - Ordem dos Advogados do Brasil – Subseção Guarulhos – Dr^a Viane Aparecida Titoneli
Santa Causa - Rafael Publio e Aline O. Moraes
Santo Caos - Jean Michell Gallo e Guilherme Françaolin
SDTI - Secretaria do Desenvolvimento Trabalho e Inclusão de Osasco - Márcia Regina de Oliveira
SERT/Padef/SP – Secretaria de Estado de Relações do Trabalho/Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência do Estado de São Paulo – Marinalva S. Cruz
SRTE/SP - Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo – Dr. José Carlos do Carmo
SENAC Jundiaí – Luciane M. Kadamoto Bezerra
SENAI de Itu – Prof^o Helvecio Siqueira de Oliveira
Sindicato dos Empregados no Comercio de Avaré - Flavio Eduardo Zandoná
Sindicato dos Comerciantes de São Paulo - Cremilda Bastos Cravo e Sonia de Freitas T. Rodrigues
SINCOVAGA - Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios de SP - Maria de Fátima e Silva
Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região - João Batista da Costa
Sindicato dos Metalúrgicos de Salto – Valter Luiz
Sindicato dos Metalúrgicos de Guarulhos - Elenildo Queiroz Santos
Sintesp – Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho - Mirdes de Oliveira
Sumiko Oki Shimono – voluntária
Universidades – Maria de Fátima Porto

Relatório do Programa:

"Diálogos sobre a Empregabilidade da Pessoa com Deficiência"

O programa "**DIÁLOGOS SOBRE A EMPREGABILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**" foi uma ação social do Espaço da Cidadania e seus parceiros pela inclusão, desenvolvida no período de março a julho de 2016, abrangendo uma série de debates e visitas envolvendo 319 participantes de 22 municípios paulistas (Anexo I).

Seu objetivo foi estimular o diálogo entre diversos segmentos da sociedade sobre o direito ao trabalho da pessoa com deficiência e o cumprimento da legislação, que obriga as empresas públicas e privadas a contratar esse grupo de trabalhadores dentro de um sistema de cotas.

Baseado em experiências anteriores de ações de sensibilização sobre o tema, o programa inovou na metodologia buscando atingir novas regiões para ampliar a rede social e principalmente, multiplicar um modelo de construção coletiva que sensibilizasse e aprofundasse o debate sobre a inclusão profissional de pessoas com deficiência.

O programa definiu sua estratégia de ação considerando a importância de identificar o momento de cada região e incentivar um debate dinâmico e produtivo que mobilizasse as pessoas com deficiência e suas organizações, além das empresas, escolas, sindicatos e órgãos públicos comprometidos com a sua inclusão laboral.

Desenvolvido em três etapas, o programa teve uma primeira fase em que facilitadores convidados pelos organizadores mediarão um encontro para o debate. Seguiu-se uma segunda fase de visitas a locais que compartilharam suas experiências de inclusão, encerrando-se com um encontro geral com todos participantes e organizadores no início de julho.

1. Cronograma das atividades desenvolvidas e parcerias:

1.1 Etapa 1: Debates

dia 30/03/2016 – OAB e SDTI de Osasco - Osasco

dia 06/04/2016 – SRTE/SP e SINCOVAGA - São Paulo

dia 13/04/2016 – Sindicato dos Comerciantes de Avaré e Fecomerciantes/SP - Avaré

dia 27/04/2016 – Fundação Educacional de Praia Grande e ARESTRELAS - Praia Grande

dia 04/05/2016 – SENAC de Jundiaí – Jundiaí

dia 18/05/2016 – Sindicato dos Metalúrgicos de Salto - Salto

dia 24/05/2016 – Sindicato dos Metalúrgicos e OAB de Guarulhos - Guarulhos

dia 16/06/2016 – SINTESP e SINCOVAGA - São Paulo

1.2. Etapa 2: Visitas

dia 20/04/2016 - JLL – São Paulo
dia 03/05/2016 - Citibank – São Paulo
dia 13/05/2016 - Conforpés – Sorocaba
dia 31/05/2016 - Laramara – São Paulo
dia 08/06/2016 – SENAI – Itu
dia 15/06/2016 - CINPAL – Taboão da Serra

1.3. Etapa 3: Encontro final

Dia 06/07/2016 - SERT/Padef/SP - reunião entre os coordenadores e participantes das duas etapas para sistematização das experiências. Nesse encontro final, houve também a apresentação do “Primeiro Estudo Qualitativo sobre Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho”, realizado pela empresa Santo Caos.

2. Resultados quantitativos:

Número de debates: 08

Número de visitas: 06

Número de municípios que sediaram os eventos: 10

Relação dos municípios: Osasco, São Paulo, Avaré, Praia Grande, Jundiaí, Salto, Guarulhos, Itu, Sorocaba e Taboão da Serra

Número de participantes: 319

Número de municípios de origem dos participantes: 22 (todos municípios paulistas)

Perfil dos participantes:

a) quanto ao ramo de atividade (principal):

- Empresas: 22%
- Órgãos Públicos: 20 %
- Sindicatos: 15%
- Entidades especializadas e Conselhos: 14%
- Escolas e Educadores: 13%
- Outros: 16%

b) quanto ao gênero:

- Feminino: 66 %
- Masculino: 34%

c) quanto à participação prévia na rede social do Espaço da Cidadania :

- novos participantes: 68%

- integrantes da rede do Espaço da Cidadania: ... 32%

d) quanto ao município de origem:

- São Paulo: 29,5%
- Osasco: 14,1%
- Guarulhos: 10,6%
- Avaré: 8,4%
- Jundiaí: 8,4%
- Praia Grande: 5,6%
- Salto: 4,4%
- Santos: 3,9%
- Taboão da Serra: 2,8%
- Barueri: 2,2%
- Campo Limpo Paulista: 1,6%
- Itu: 1,3%
- Cubatão: 0,9%
- Sorocaba: 0,9%
- Campinas: 0,6%
- Indaiatuba: 0,6%
- Santo André: 0,6%
- Cajati: 0,3%
- Cotia: 0,3%
- Jandira: 0,3%
- Santana do Parnaíba: 0,3%
- São Vicente: 0,3%
- Não Identificados: 2,2%

e) quanto à frequência nas diversas etapas do programa:

- participou em 1 evento do programa = 247..... 77,4%
- participou em 2 eventos = 36 11,3%
- participou em 3 eventos = 12..... 3,8%
- participou em 4 eventos = 7 2,2%
- participou em 5 ou mais eventos = 17 5,3%

3. Resultados qualitativos:

3.1. Sobre o perfil dos participantes e expectativas do debate

Foi elaborado um formulário de preenchimento prévio, não obrigatório, enviado aos inscritos no programa, para identificar temas e desafios que ajudassem os organizadores na condução dos debates.

Com base no retorno de 78 formulários, mesmo não sendo estatisticamente representativo do grupo, uma análise preliminar permitiu traçar um perfil qualitativo dos participantes do programa.

Entre os formulários respondidos, 25% eram de profissionais analistas de RH e consultores. Entre eles, 29% encontraram-se em nível gerencial, ou seja, possuíam poder de decisão. Apenas 9 pessoas não trabalhavam com pessoas com deficiência.

Questionados sobre quais os desafios para efetivar a plena inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, apontaram a cultura da empresa (33%), seguido da acessibilidade (25%), perfil do profissional com deficiência (19%) e compreensão da legislação (17%).

Entre os participantes, 22% declararam que sua organização não faz nada pela inclusão, 21% realizavam ações de apoio à inclusão (ONGs, Governo, Consultorias) e 18% citaram diversas ações, mas somente duas pessoas indicaram a existência de “programa de inclusão” na empresa.

A ação pontual mais destacada foi a sensibilização (13%).

Ao avaliar a eficiência de suas ações, 32% consideraram suficiente o que foi feito e 57% avaliaram que as ações contribuíram para o resultado. Na percepção de resultados, apenas 12% estavam insatisfeitos.

3.2 Sobre o conteúdo dos debates

Os encontros diferiram um pouco quanto às estratégias utilizadas para dinamizar os debates. Alguns iniciaram com explanações e depoimentos, outros desenvolveram técnicas de dinâmicas de grupo ou realizaram oficinas para motivar o público e incrementar a crítica nos debates. Seja qual tenha sido a estratégia, os participantes foram estimulados a romper paradigmas e refletir sobre os desafios, soluções e propostas para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho.

Por meio de oficinas ou após depoimentos de pessoas com deficiência inseridas na empresa e palestras de especialistas convidados, a participação do público no momento das perguntas e debates gerou temas recorrentes entre os diversos encontros, abrangendo três grandes questões: sociedade e deficiência, empregabilidade da pessoa com deficiência e inclusão na empresa.

As reflexões do público participante da fase dos debates serão apresentadas seguindo esses três eixos:

a) Reflexões sobre Sociedade e Deficiência: a cultura do preconceito

- preconceito e invisibilidade da pessoa com deficiência na sociedade;
- o medo frente ao novo e diferente;
- apoio e formação recebida na instituição especializada;
- cultura do assistencialismo que desqualifica a identidade e autonomia da pessoa com deficiência;
- preconceito na família: importância do papel da família como mediadora da autonomia e independência das pessoas com deficiência;

- importância do diálogo entre os vários atores sociais como empresa, pessoa com deficiência, família e as instituições especializadas para romper as barreiras;
- garantia da educação inclusiva e o ensino de LIBRAS;
- identificação dos paradigmas para desconstrução do preconceito;
- protagonismo e empoderamento da pessoa com deficiência;
- convivência e conhecimento como forma de romper o preconceito;
- disseminação de conhecimento e informação;
- educação e transformação cultural para derrubada do mito da incapacidade;
- desafios da inclusão: preconceito, acessibilidade e garantia de igualdade de oportunidades para a pessoa com deficiência;
- importância das mudanças conceituais acerca da deficiência;
- importância do uso correto das nomenclaturas;
- necessidade de maior compartilhamento de experiências e informações entre os protagonistas do movimento da inclusão;
- combate ao preconceito e à invisibilidade por meio de campanhas de promoção da acessibilidade;
- valorização dos eventos que tratam da inclusão da pessoa com deficiência;
- ampliação das discussões sobre a acessibilidade universal;
- necessidade de romper as barreiras de acessibilidade: arquitetônica, atitudinal e comunicacional;
- regulamentação da nova LBI - Lei Brasileira de Inclusão.

b) Reflexões sobre a empregabilidade da pessoa com deficiência

- promoção da empregabilidade como a melhor forma de Inclusão social da pessoa com deficiência;
- foco na cultura da inclusão e não na exigência legal;
- desconstrução dos mitos do trabalhador com deficiência;
- argumento da falta de qualificação da pessoa com deficiência como barreira à sua contratação;
- eliminação da postura paternalista e do foco no potencial produtivo da pessoa com deficiência;

- atuação junto à família da pessoa com deficiência;
- foco no empoderamento do profissional com deficiência;
- defesa do aumento da oferta de postos de trabalho para pessoas com deficiência focando suas competências;
- cenário da empregabilidade da pessoa com deficiência e ações de inclusão pelos serviços públicos de atendimento aos trabalhadores;
- valorização da Lei de Cotas que garante o direito e acesso ao trabalho;
- dificuldades de fiscalização dos órgãos competentes;
- aprofundamento da discussão de mecanismos para aquisição de tecnologias assistivas e adequação da acessibilidade para a inclusão na empresa;
- importância de espaços de debate como Fórum de Empregabilidade a exemplo do que existe em São Paulo e na região da Baixada Santista;
- envolvimento das universidades para oferta de cursos de extensão na área de acessibilidade e inclusão para as empresas;
- intensificação do movimento sindical na defesa do trabalhador com deficiência, no esforço para combater a invisibilidade do tema;
- envolvimento dos diferentes órgãos e ministérios do governo na discussão sobre a empregabilidade da pessoa com deficiência dentro da ótica da transversalidade;
- envolvimento do Ministério do Trabalho, entidades de classe e universidades na causa da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho;
- inclusão de pessoa com deficiência intelectual no mercado competitivo;
- metodologia do Emprego Apoiado e política pública para sua implementação;
- inclusão de outros grupos excluídos: a deficiência psicossocial;
- importância da inclusão com qualidade;
- promoção da acessibilidade ao trabalho como forma de respeitar o direito de ir e vir da pessoa com deficiência;
- trabalho decente, inclusão e política de retenção.

c) Reflexões sobre a inclusão na empresa

- intermediação da mão de obra pelo serviço público e os desafios para a capacitação das empresas;
- resistência da empresa para o cumprimento da Lei de Cotas;
- falta de informação e preconceito dos gestores;

- atuação do terceiro setor na sensibilização e treinamento para inclusão na empresa;
- importância da área de Recursos Humanos da empresa na quebra das barreiras;
- mobilização de outras áreas da empresa para a construção da cultura da inclusão;
- envolvimento dos gestores para a inclusão e aperfeiçoamento dos processos;
- desenvolvimento de ações de sensibilização e conscientização dentro da empresa;
- importância da comunicação e aspectos motivacionais no processo de inclusão;
- processo seletivo e contratação com base na competência e perfil profissional da pessoa com deficiência;
- acompanhamento do profissional com deficiência para sua plena inclusão na empresa;
- orientações nos postos de trabalho quando necessário;
- inclusão do profissional com deficiência no plano de carreira da empresa;
- capacitação da empresa: ações de treinamento do ambiente de trabalho devido ao desconhecimento e à falta de informação sobre inclusão e deficiência;
- compreensão de todos os direitos e deveres dos atores envolvidos: pessoas com deficiência e empresa;
- investimento na capacitação profissional das pessoas com deficiência;
- recolocação do trabalhador reabilitado;
- critérios de elegibilidade para a lei de cotas da pessoas com deficiência;
- respeito à pessoa com deficiência para indicar sua funcionalidade e o que é ou não restritivo para ela;
- garantia de medidas de acessibilidade para o trabalhador com deficiência;
- entendimento dos custos das tecnologias assistivas no trabalho;
- pouco investimento da empresa em medidas de adaptação;
- participação dos Técnicos de Segurança no Trabalho nas questões de acessibilidade e segurança ocupacional.

3.3. Visitas realizadas

No roteiro das 06 visitas realizadas, os participantes tiveram oportunidade de conhecer experiências de inclusão. Foram duas instituições especializadas em educação e habilitação de pessoas com deficiência, uma empresa de produtos especializados e três empresas que possuem profissionais com

deficiência em seus quadros: Laramara - entidade especializada no atendimento às pessoas com deficiência visual, SENAI de Itu, que desenvolve um programa de educação inclusiva e atende todos os tipos de deficiência, CONFORPÉS, empresa de Sorocaba especializada em produção de órteses e próteses, JLL empresa da área imobiliária, Citibank do setor financeiro e CINPAL, indústria de metalurgia.

Os visitantes destacaram diversos pontos observando o compromisso de todos com um processo de inclusão com qualidade:

em relação às entidades:

- serviço de proteção social especial para pessoas com deficiência (incluindo idosos) e suas famílias;
- assessoria na defesa e garantia dos direitos da pessoa com deficiência;
- recursos de acessibilidade na área da deficiência visual: áudiodescrição, acessibilidade de meios de comunicação como sites e facebook;
- formas de convivência correta com a pessoa com deficiência visual;
- conhecimento de uma referência em educação inclusiva no desenvolvimento, pesquisa e inovação em equipamentos, difusão de metodologias e tecnologias de inclusão;
- capacitação profissional por meio de equipamentos adaptados a atividades industriais;
- assessoria às empresas ou outras organizações para instalação e, ou, transporte de tecnologias assistivas;
- produção de tecnologias assistivas de baixo custo em situações de vida diária (fogão adaptado) ou até de contexto de reabilitação como espaldar mecânico para auxílio da fisioterapia;
- acessibilidade arquitetônica das instalações visitadas;
- formação de docentes para atuarem com pessoas com deficiência.

em relação às empresas:

- projetos voltados à diversidade com programas de inserção de pessoas com deficiência;
- realização de ações periódicas com foco na valorização da diversidade, envolvendo palestras e veiculação de materiais de comunicação visual;
- alinhamento do processo de inclusão da pessoa com deficiência com os valores da cultura da empresa multinacional e conseqüente adoção de procedimentos que seguem as normas internacionais;
- Selo da Diversidade realçando o compromisso da empresa com a cultura da inclusão;

- implemento de uma política de diversidade estendida à contratação de pessoas idosas e ex-presidiários;
- foco na acessibilidade e ergonomia dos postos de trabalho com medidas de acessibilidade como software e intérprete de LIBRAS;
- preocupação com a acessibilidade arquitetônica nos banheiros adaptados;
- capacitação em LIBRAS para todos os colaboradores de um mesmo setor, promovendo uma melhor integração entre pessoas surdas e sem deficiência;
- comunicação utilizando o site da empresa para divulgação de informações do Programa de Inclusão e divulgação de vagas existentes;
- existência de plano de carreira para os profissionais com deficiência;
- baixo *turnover*, observando casos de colaboradores que já estão há 17 anos na empresa;
- inserção de profissionais com deficiência em setores de almoxarifado, tratamento térmico, usinagem em empresa de metalurgia;
- programas específicos para contratação de pessoas com deficiência intelectual;
- inserção da pessoa com deficiência intelectual na área administrativa em setores do almoxarifado para atividades de recebimento e entrega de malote;
- cumprimento integral da Lei de Cotas por 13 anos consecutivos;
- cumprimento da cota acima da legislação prevista;
- produção de órteses e próteses no contexto de uma ação social.

4. Conclusão:

O programa conseguiu levar o debate para novas regiões e interagir com outras organizações, fortalecendo a comunicação e a união de esforços para o movimento de inclusão. Ampliou a rede do Espaço da Cidadania, trazendo novos participantes que representou a maioria do público, oriundos de novos municípios.

A metodologia de oficinas de debate, aplicada em boa parte dos encontros, promoveu um processo de aprendizagem interativa que resultou em uma troca rica de conhecimentos e atualização de informações entre os participantes.

Durante todas as etapas, pessoas com deficiência, consultores, especialistas, sindicalistas, entidades representativas, educadores, profissionais de empresas, representantes de órgãos fiscalizadores e de serviços públicos de colocação de mão de obra, compartilharam posicionamentos, conhecimentos e informações. Essa experiência somada fortaleceu o compromisso diante dos desafios que se apresentam na questão da empregabilidade e inclusão das pessoas com deficiência.

A diversidade dos setores representados pelos participantes foi um ponto positivo para o programa. Essa heterogeneidade trouxe uma riqueza de questões para o debate, ganhando uma abrangência importante para tratar de um tema tão complexo que é a inclusão do trabalhador com deficiência.

Os participantes constataram a enorme necessidade de continuar combatendo o preconceito e o estigma que marcam até hoje as relações entre a sociedade e as pessoas com deficiência. Percebem e exigem que a fiscalização da Lei de Cotas continue atuante e mais intensa, que é necessária a sensibilização do ambiente de trabalho e que sejam oferecidas condições de trabalho decente para as pessoas com deficiência.

Muito tem sido feito, mas as dificuldades ainda estão presentes, exigindo de todos que lutam pela inclusão da pessoa com deficiência um planejamento de ações estratégicas de sensibilização e difusão de informações na sociedade, visando uma inclusão com qualidade dentro do paradigma da diversidade humana.

Para isso, os espaços gerados por programas dessa natureza ganham importância decisiva estimulando e ampliando o diálogo entre os diferentes segmentos da sociedade.

O vasto elenco de opiniões ou reflexões que os encontros provocaram durante o programa, possibilita um cenário rico de novos questionamentos e aprofundamento de um conhecimento cada vez mais crítico. O programa incentivou nossa capacidade para avaliar se estamos no caminho certo, se as ações inclusivas estão gerando resultados e o que fazer para melhorar.

Sua continuidade poderá ampliar a rede dos diálogos e estreitar os elos de comunicação com outros movimentos em direção ao objetivo comum que é a inclusão plena de pessoas com deficiência.

Sensibilizar, instrumentar a sociedade para garantir os direitos da pessoa com deficiência é um processo lento de transformação cultural, pois envolve a mudança de valores para retirar a pessoa com deficiência da sua invisibilidade histórica.

Anexo I – Proposta do programa:

PROGRAMA "DIÁLOGOS SOBRE A EMPREGABILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA"

Planejamento - ano 2016

1. O que é:

Programa de ação social do Espaço da Cidadania e seus parceiros, que estimula o diálogo entre diversos segmentos da sociedade sobre o cumprimento da lei de cotas e o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, respeitando o seu protagonismo.

A estratégia do programa tem como base o estabelecimento de parcerias, focando novas regiões para ampliar a rede social e multiplicar um modelo de construção coletiva.

O programa reconhece a importância de identificar o momento de cada grupo local e o seu próprio repertório, para que o debate seja dinâmico e produtivo, agregando força ao movimento de inclusão.

2. Objetivo geral

- romper os estigmas e preconceitos acerca da empregabilidade da pessoa com deficiência, para resgatar sua cidadania e promover sua plena inclusão social.

3. Objetivos específicos

- ampliar e aprofundar o debate sobre a inserção profissional das pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- mobilizar as pessoas com deficiência, suas lideranças e organizações para o comprometimento com o direito ao trabalho das pessoas com deficiência;
- compartilhar e difundir informações e experiências acerca do tema.

4. Público alvo:

- empresas, sindicatos, escolas, entidades especializadas, órgãos públicos e privados.

5. Metodologia:

Fase 1: DEBATE

- serão realizados encontros para debater temas gerais e ou específicos sobre a inclusão e o direito ao trabalho das pessoas com deficiência;
- o conteúdo do debate será planejado pelos organizadores, atendendo a demanda do movimento de inclusão em cada região;
- pessoas e/ou organizações serão convidadas a compartilhar suas experiências constituindo o grupo de facilitadores;
- a sugestão é ter no máximo 04 convidados (facilitadores);
- a primeira parte do evento (1 hora) será preenchida por uma breve exposição desses convidados;

- pessoas inscritas no programa terão participação ativa na segunda parte do encontro (1 hora) por meio de perguntas/comentários;
- a coordenação do debate será conduzida pelos organizadores, podendo contar com o apoio de integrantes da própria rede do Espaço da Cidadania;
- cada encontro terá preferencialmente até 40 participantes e duração de 2 horas (pode haver algumas exceções dependendo da mobilização local).

Fase 2: VISITAS

- realização de visitas para vivência da inclusão na prática, compartilhando conhecimentos e experiências de organizações que desenvolvem ações de inclusão;
- cada grupo de visita terá em média 20 participantes;
- essa etapa de visitas segue concomitante com a etapa dos debates.

Fase 3: CONCLUSÃO DO PROGRAMA

- realização de um encontro geral com os participantes das 2 fases para fechamento, sistematização e troca de experiências promovidas pelo programa.

6. Recursos

Os recursos materiais e humanos resultam do esforço voluntário e coletivo entre os parceiros locais e a rede do Espaço da Cidadania

7. Operacionalização das ações da fase 1 (debates)

- mediação do Espaço da Cidadania para escolha da região;
- estabelecimento de parcerias locais para coordenação do evento;
- reuniões de planejamento dos coordenadores do evento;
- identificação de conhecimentos e experiências de pessoas e organizações a serem compartilhadas;
- definição do conteúdo temático para o debate;
- definição do público alvo pelos parceiros locais;
- escolha dos facilitadores do debate (interlocutores locais e da rede do Espaço) que irão fazer a explanação do tema;
- organização operacional do evento e mobilização de recursos de apoio e acessibilidade pelos parceiros locais;
- divulgação e inscrição para o evento conduzidos pelos parceiros locais e pela rede do Espaço da Cidadania;
- avaliação do evento por meio de formulário padrão do Espaço da Cidadania.

8. Operacionalização das ações da fase 2 (visitas)

- escolha da organização a ser visitada;
- mediação do Espaço da Cidadania com base nas sugestões;
- planejamento do evento (data, objetivo, divulgação) pelos parceiros envolvidos nessa etapa.

9. Cronograma

Fases 1 e 2 - março a junho/2016

Fase 3 - encontro de conclusão - junho/2016

FASE 1 - Agenda dos Debates

Dia	Horário	Cidade	Local
30/03/2016	8h30 às 11h00	Osasco	OAB – Casa dos Advogados (Av. das Flores, 707 – Jd. Das Flores – Osasco)
06/04/2016	9h00 às 11h00	São Paulo	SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo (R. Martins Fontes, 109 – 2º Andar – Centro – São Paulo)
13/04/2016	10h00 às 12h00	Avaré	Sincomerciários de Avaré (R. Rio de Janeiro, 1965 – Centro – Avaré)
27/04/2016	10h00 às 12h00	Praia Grande	Fundação Educacional e Cultural de Praia Grande (Praça Drº Roberto Andraus, 11 - Cidade de Ocian - Praia Grande)
04/05/2016	9h00 às 11h00	Jundiaí	SENAC – Jundiaí (R. Vicente Magaglio, 50 – Jd. Paulista – Jundiaí)
18/05/2016	9h00 às 11h00	Salto	Sindicato dos Metalúrgicos de Salto (R. Antonio Vendramini, 258 – Vila Teixeira – Salto – Próximo da Rodoviária)
24/05/2016	9h00 às 11h00	Guarulhos	OAB – Guarulhos (Rua Ipê, 185 e 201 – Jd. Guarulhos – Guarulhos – SP (atrás do Fórum de Guarulhos)
16/06/2016	9h00 às 11h30	São Paulo	Sintesp – Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho (Rua 24 de Maio, 104 – Centro – São Paulo)

FASE 2 – Visitas

Dia	Horário	Cidade	Local
20/04/2016	9h00 às 11h30	São Paulo	JLL - Jones Lang La Salle (Av. Juscelino Kubitschek, 1909 - Vila Nova Conceição – São Paulo)
03/05/2016	14h00 às 17h00	São Paulo	Citibank (Av. Paulista, 1.111 – Térreo – Centro São Paulo)
13/05/2016	10h00 às 12h00	Sorocaba	Conforpés (Av. Moreira César, 405 - Centro, Sorocaba)
31/05/2016	14h30 às 17h00	São Paulo	Laramara (Rua Conselheiro Brotero, 353 - Barra Funda – São Paulo)
08/06/2016	8h00 às 11h00	Itu	Senai de Itu (Av. Goiás, 139, Centro, Itu, SP)
15/06/2016	8h00 às 10h00	Taboão da Serra	Cinpal (Rua Avelina da Silva Nunes, S/N, Vila Iasi, Taboão da Serra)

FASE 3 – Seminário

Dia	Horário	Cidade	Local
06/07/2016	8h30 às 12h30	São Paulo	Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho – SERT/Padef (Rua Boa Vista, 170, Centro de São Paulo)

Anexo II - Fotos registrando etapas do programa:

Diálogos sobre a Empregabilidade da Pessoa com Deficiência

Etapa I - Diálogos Regionais:



30/03/2016 - OAB/Osasco



06/04/2016 - SRTE/SP



**27/04/2016 - Fund. Educ. Cultural
Praia Grande**



13/04/2016 - Sincomerciários Avaré



04/05/2016 - SENAC/Jundiaí



18/05/2016 - Sind. Met. Salto



16/06/2016 - Sintesp/São Paulo



31/05/2016 - OAB/Guarulhos

Etapa II – Visitas



20/04/2016
JLL/São Paulo



03/05/2016
Citibank/São Paulo



31/05/2016
Laramara/São Paulo



13/05/2016
Confopés/Sorocaba



08/06/2016
SENAI/Itu



15/06/2016
Cinpal/Taboão da Serra

Etapa III – Encontro Final:



06/07/2016 - Sert/PADEF - São Paulo

Fonte de dados:

Registros dos coordenadores dos encontros e visitas

Data do Relatório:

Relatório aprovado na reunião do Espaço da Cidadania em 12 de setembro de 2016

Realização



www.ecidadania.org.br
ecidadania@ecidadania.org.br
11-3685-0915

Apoio

