PLANO DE TRABALHO - CRPD Santo André

1. QUALIFICAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DA SOCIEDADE CIVIL EXECUTORA

Síntese das atividades anteriores: (Breve histórico da Organização. Descrever, suscintamente, as ações anteriores da Organização voltadas ao seu público beneficiário, incluindo os principais resultados quantitativos e qualitativos obtidos.

O Instituto Monsenhor José Benedito Antunes - IMA, foi fundado com este nome, em homenagem a um padre que atuou em Santo André por muitos anos, passando por várias paróquias como: a Catedral do Carmo, Santa Luzia e Santa Rita de Cássia, com quem várias pessoas que fundaram a Entidade conviveram até seu falecimento em julho de 1994. A partir dessa conivência, o nome do Instituto foi dado como homenagem pela sensibilidade e grande preocupação social do referido religioso, sobretudo com as estruturas injustas que condenam muitos seres humanos à situação de exclusão social inspirando os fundadores a também atuarem com pessoas nesta condição da região do grande ABC.

Criado em 03/02/2003 por um grupo de pessoas ligadas à Paróquia Santa Rita de Cássia, e ao curso popular de teologia de Santo André que decidiu, sob inspiração do falecido amigo Monsenhor Antunes, atender a população adulta em situação de vulnerabilidade social escolhendo, inicialmente pessoas idosas em situação de rua e posteriormente, crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social.

O Instituto não possui fins lucrativos e econômicos e visa promover a integração do ser humano, com o objetivo de melhorar a sua participação na família, no trabalho, na sociedade através de assistência social, assistência familiar, recreativa, cultural e educacional.

Portanto, a entidade prestadora de serviço na área de assistência social, não se apropria do cidadão como objeto, mas constrói propostas olhando-o como um ser que existe, pensa e que pode e deve participar. Dessa forma, a entidade está pronta a atuar no sentido de resgatar e promover a vida como um todo, ajudando os acolhidos a tornarem-se verdadeiros seres humanos respeitados e respeitadores, com direitos às oportunidades de uma vida digna e abundante.

Missão
Promover a dignidade da pessoa em situação de risco/rua, visando melhorar a sua qualidade de vida e sua reinserção na família e na sociedade, por meio da assistência social.

Visão de Futuro
Tornar-se uma organização social de referência pela excelência no trabalho desenvolvido na promoção da pessoa em situação de risco:

1. Trazendo esperança aos excluídos e os (re) integrando na sociedade.
2. Atuando com compromisso, ética e de forma inovadora.
3. Superando as expectativas dos usuários e dos agentes envolvidos nos programas.

Valores:

1. Opção pelo pobre e excluído
2. Defesa da vida e da dignidade humana
3. Respeito ao ser humano, individual e coletivamente.
4. Agir com ética e transparência.

A caminhada da Entidade iniciou em maio de 2003. Naquela ocasião fundou-se a Casa Mais Vida, uma residência sobretudo para idosos em situação de rua com alguma necessidade especial, projeto este que já completou 19 anos e atende atualmente 23 idosos.

A Casa Mais Vida é uma unidade de Moradia tipificada como Serviço de Acolhimento para atendimento ininterrupto à idosos e adultos com algum tipo de necessidade especial, de ambos os sexos, vindos da situação de rua. O programa Mais Vida está instalado na Avenida Doutor Erasmo, 586 V. Assunção – Santo André – SP, CEP: 09030-010 - Fone: (11) 4421-8104 ou (11) 4473-3425 em uma casa térrea, com cerca de 540 m2, construída num terreno de aproximadamente 1.100m2, proporcionando ótima área de convivência. Até o momento, foram registrados que mais 200 pessoas foram reintegrados às suas famílias, no entanto, atualmente observa-se que essas reintegrações tem se tornado mais difícil, pois o grupo que permanece acolhido, não apresenta nenhum tipo de vínculo familiar.

Em setembro de 2007, por meio de seleção de edital, o Instituto passou a realizar o Serviço Especializado de Abordagem Social - Programa Andrezinho Cidadão constituindo-se como mais uma exitosa parceria entre IMA e Prefeitura de Santo André, que infelizmente se encerrou em setembro de 2017. Essa parceria visava não apenas unir sociedade e governo no enfrentamento do grave fenômeno sócio-econômico-cultural, que é o das crianças e adolescentes em situação de rua, trabalho infantil, abuso e exploração sexual e demais riscos sociais daqueles que vivem nas ruas dos centros urbanos, mas agregar experiências do conjunto de serviços de modo a superar os obstáculos identificados através da pratica.

Por meio desses atendimentos, foram mapeadas as regiões de origem das crianças e adolescentes, realizando-se trabalho de prevenção, por meio de oficinas com as famílias, de modo a proporcionar o retorno dos que já estão na rua e evitar que outros (as) viessem deixar suas casas. Para assumir este programa, o Instituto sentiu a necessidade de deixar de executar a abordagem de adultos, que também foi realizado pelo IMA por um período, esse serviço então passou a ser realizada por outra Entidade. Inicialmente a sede do programa Andrezinho Cidadão funcionava na Rua Senador Fláquer, 350, depois passou a um prédio da Rua Xavier de Toledo, 351 e finalmente nas instalações do CREAS, até que essa parceria com a Prefeitura, fosse encerrada em agosto de 2017.

No ano de 2010, o IMA passou a executar também o Programa de Proteção Social a adolescentes em cumprimento de Medida Socioeducativa de Liberdade Assistida (LA) e Prestação de Serviço à Comunidade (PSC), respeitando o que preconiza a política da Assistência Social e o Sistema único da Assistência Social- SUAS, no âmbito da Proteção Social Especial. O programa denominado Espaço Adolescente, atendia adolescentes em conflito com a lei, estendendo esses atendimentos aos familiares. Nesse programa as medidas eram realizadas a partir de atendimentos individuais, grupais, oficinas com os adolescentes, e grupos de orientação aos pais. A média de atendimento variou de 120 a 180 adolescentes e suas famílias, inicialmente realizado na Rua Abílio Soares, 238 – Centro, mudando depois para Rua Xavier de

Toledo, 471 também no Centro, sendo este convênio encerrado em julho de 2015, quando a Prefeitura optou por realizá-lo diretamente.

Em outubro de 2014, após oito meses de execução do Serviço de Acolhimento Institucional para Crianças e Adolescentes - SAICA de Santo André, a organização que o executava resolveu deixar de atuar no município, quando o Instituto Monsenhor Antunes foi convidado pela Prefeitura de Santo André (PSA) a assumir esse novo desafio e no dia 06 de novembro administrar três das oito casas de acolhimento de crianças e adolescentes da cidade.

Dessa forma, a entidade passou a atender desde os recém-nascidos até os idosos, aumentando assim, não só a abrangência da faixa etária, mas principalmente, a experiência e o conhecimento das necessidades das diferentes etapas da vida e os desdobramentos causados pelo abandono em cada uma delas.

Em 2016, na cidade de São Bernardo do Campo/SP, o Instituto Monsenhor Antunes - IMA foi selecionado em edital de chamamento Público para executar o Serviço de Residência Inclusiva, com o atendimento de 16 pessoas, jovens e adultos, com a proposta de ofertar casas adaptadas para acolhimento institucional às pessoas com deficiência e/ou sem retaguarda familiar para garantia da proteção integral e promoção da dignidade humana, com ações direcionadas à inclusão social, cultural, educacional, bem como ações voltadas ao restabelecimento dos vínculos familiares. Esse serviço se mantém em funcionamento na Rua Caçapava, 190 – Bairro Baeta Neves em São Bernardo do Campo e foi ampliado em 2018, possuindo atualmente 2 casas no município de São Bernardo do Campo, a segunda casa está localizada na Alameda Princesa Isabel, 118 – Bairro Nova Petrópolis.

Concomitante a esse período, o IMA também assumiu uma Residência Inclusiva na cidade de Santo André/SP, com os mesmos parâmetros e objetivos para até 10 pessoas e acolhendo inicialmente seis jovens com deficiência, oriundos do Serviço de Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes, sem vínculos familiares e/ou fragilizados. Esse serviço também se mantém em funcionamento na Avenida Doutor Erasmo, 433 – Vila Assunção.

No segundo semestre de 2017, a Entidade participou e foi selecionada, por meio de edital de chamamento Público em Mauá, para executar um novo o Serviço de Residência Inclusiva, com o atendimento de 28 pessoas, jovens e adultos, com a mesma proposta de ofertar casas adaptadas para acolhimento institucional às pessoas com deficiência e/ou sem retaguarda familiar garantia da proteção integral e promoção da dignidade humana, com ações direcionadas à inclusão social, cultural, educacional, bem como dos vínculos familiares. Esse serviço se mantém em funcionamento na Rua Avaré, 46 – Bairro Matriz e na Rua Alm. Tamandaré, 181- Vila Bocaina em Mauá.

Em 2019, o instituto Monsenhor Antunes foi convidado pela Prefeitura de Mauá para realizar a gestão do Serviço de Acolhimento Institucional para Crianças e Adolescentes – SAICA, na modalidade de Contrato Emergencial para atender até 20 crianças e adolescentes na Unidade situada na Rua Friedrich Gunther Meinen, 71 – Vila Falchi, Mauá, no período de Março/19 à Fevereiro/2020.

No ano de 2020, O instituto Monsenhor Antunes participou de Edital de Chamamento Público na cidade de Osasco/SP para fazer gestão de uma unidade de Residência Inclusiva para acolher 10 jovens e adultos com deficiência e que após os prazos do certame, o IMA venceu a proposta e a RI de Osasco está em execução situada na Avenida Comandante Sampaio, 605 – Bairro KM 18 – Osasco/SP.

Após o ano de 2020, outras unidades de acolhimento em Residência Inclusiva foram agregadas junto às gestões do IMA, ora por convite das Gestões Públicas, ora devido participação em Editais de Chamamento Público e atualmente o IMA realiza a gestão de 10 unidades de acolhimento. São elas: 03 unidades em Santo André; 03 unidades em São Bernardo do Campo; 03 unidades em Mauá e 01 unidade em Osasco.

Após 19 anos de acúmulo de experiência no trabalho com pessoas com necessidades especiais de rua ou não, o Instituto Monsenhor Antunes sempre esteve atuante participando da política pública de forma propositiva e ativa em vários conselhos e representações, Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS, Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente - CMDCA, Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência - CMPD, Ouvidoria Pública, Conselho Nacional do laicato do Brasil – CNLB, Conselho Municipal da Pessoa Idosa – CMPI.

Na sua trajetória social o Instituto teve várias experiências que marcaram sua caminhada, como a localização e o retorno a família de mais 180 moradores, prêmios e projetos aprovados em locais de grande representação social, como UNESCO Criança Esperança (ainda é a única organização social da região a obter esse prêmio), Fundação Telefônica, Fundação VW, Fundação Salvador Arena.

O reconhecimento do trabalho realizado pelo Instituto Monsenhor Antunes propiciou a adesão e o privilégio de contar com vários parceiros importantes que contribuem ou contribuíram para a manutenção dos programas atendendo aos objetivos propostos, entre os quais destacam-se: Liceu Jardim, Metalúrgica Galutti, Shakal escola de futebol, FEASA, CLASA, Sesc Santo André, Central Geral do dízimo Pró Vida, Fundação Salvador Arena, Fundação Telefônica, Fundação VW, Restaurante Alfarre, Programa Mesa Brasil, SBA cursos cabeleireiro, ONG Argilando, ONG Torre Forte, CRAISA banco de alimentos, Ikesaki Cosméticos dia da beleza, Shoping ABC, M Martim Shoping ABC, Outback e vários sócios contribuintes.

As principais fontes de recursos da Entidade estão diversificadas em convênios com as Prefeituras de: Santo André, São Bernardo do Campo, Mauá e Osasco, além das diversas parcerias estabelecidas com o Governo do Estado de São Paulo, por meio de Projeto Aprovado via Conselho Estadual do Idoso e emendas parlamentares. Muitas ações Institucionais visam a promoção de eventos para arrecadações e contribuições de sócios contribuintes que continuamente faz suas doações financeiras, nos serviços voluntários, Benefício do Programa Nota Fiscal Paulista e eventos beneficentes.

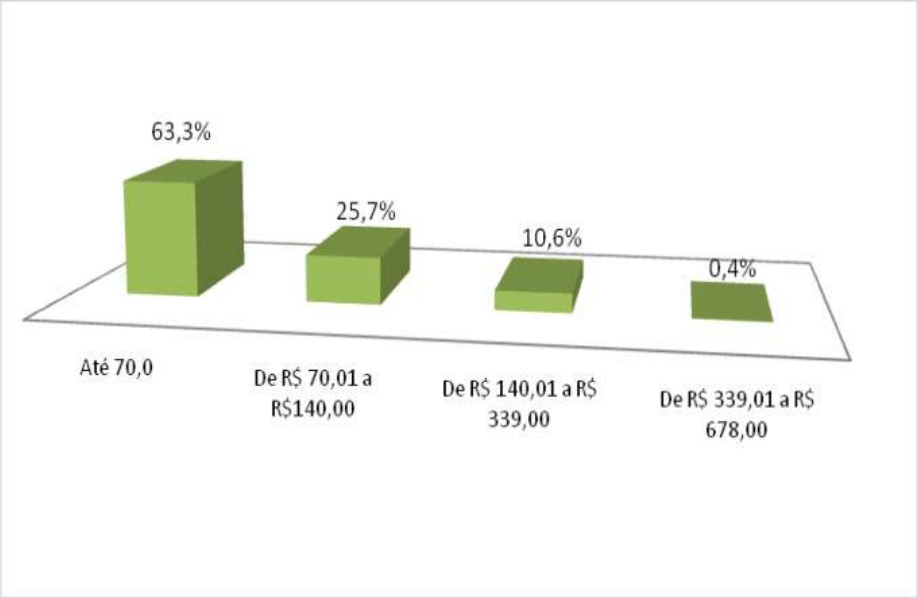
2. DIAGNÓSTICO

Indicar a realidade sobre a qual, o projeto pretende intervir e a análise das causas e consequências dos problemas existentes envolvendo os beneficiários que serão enfrentados.

INCLUSÃO SOCIAL
Em 2000 o índice Gini do município de Santo André era 0,53. Em 2010, subiu para 0,54, o que significa que aumentou o grau de desigualdade entre ricos e pobres na cidade de Santo André. Nesse contexto de desigualdade de rendimento, o Boletim do Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), com base nos dados do Censo IBGE 2010, revelou que das 676 mil pessoas residentes no município, 10.600 viviam na linha da extrema pobreza (recebendo até R$ 70,00). Esse número sobe quando se observa as bases do CadÚnico. Como mostra o Gráfico 11, das 31 mil famílias cadastradas, 14 mil (46%) delas vivem em situação de extrema pobreza (vivem com até R$ 70,00). No tocante ao percentual de famílias em situação de pobreza, com renda per capita entre R$ 70,00 e R$ 140,00, ele chega a 26%.

O público cadastrado nesse sistema é aquele que ocorre a programas sociais de assistência social e transferência de renda e que está em maiores condições de vulnerabilidade e desigualdade social. Uma parte desses cadastrados (49%) recebem o benefício da Bolsa Família, e com vistas à sua caracterização, incluímos um breve perfil dos cadastrados no CadÚnico e que são beneficiários do Bolsa Família. Incluímos dados sobre as famílias e evidencia-se que a maior parte do responsável é do sexo feminino conforme se vê na tabela abaixo. Tal situação é preconizada pelo Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome. A média de idade dos titulares responsáveis é de 39,9 anos.

Observa-se, pelo gráfico a seguir, que o percentual das famílias beneficiárias no Programa Bolsa Família (BPF) com rendimento per capita de até R$ 70,00 (não somando o benefício) é ainda mais elevado, chegando a 63%.



Fonte: CadÚnico unificado, mar.13/DISE/SOPP/PSA

Os assentamentos precários em Santo André, conforme já dito anteriormente, possuem diversas classificações. Evidencia-se na base do CadÚnico (base 2013) que o maior número de beneficiários do Bolsa Família, são aqueles que vivem em assentamentos precários, com destaque para o Jardim Santo André, onde 1.987 famílias são beneficiárias.

TOTAL GERAL	26.846	25.651
Municipal Total	**1.229**	**687**
Garantia de Renda Mínima [1]	685	266
Segurança Alimentar [1]	544	421
Federal Total	**22.791**	**22.083**
Bolsa Família [2]	15.620	14.759
Benefício de Prestação Continuada [3]	7.171	7.324
Pessoa com deficiência	2.858	2.924
Idoso	4.313	4.400
Estadual Total	**2.826**	**2.881**
Renda Cidadã[4]	2.652	2.736
Ação Jovem[4]	174	145

Fonte: Secretaria de Inclusão Social - Prefeitura de Santo André

Além dos aspectos já evidenciados para o Bolsa Família há outras formas de transferência de renda ou fontes de financiamento que envolvem os âmbitos municipal e estadual, além do federal.

Atento à questão da renda familiar há outra forma de se analisar esse aspecto: nota-se que a população de mais alta renda, (mais de 5 a 10 salários) ou seja, que possui maior poder aquisitivo, localiza-se nas áreas próximas ao centro, e os de menor salário mínimo (até 1 salário) e sem rendimentos são visíveis por todo o município, porém com índice maior em algumas localidades onde consequentemente existem maior número de pessoas que aderiram aos Programas Sociais do Governo Federal e são beneficiárias do Bolsa Família.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS EM SANTO ANDRÉ

Com base no Censo Populacional de 2010 do IBGE, a cidade de Santo André apresenta algumas características face às pessoas com deficiência, dentre elas podemos identificar que 37.028 pessoas se declararam com alguma deficiência auditiva. Já outras 42.046 pessoas declaram que possuem alguma dificuldade em se locomover ou que que não tem qualquer mobilidade física para se locomover. Com deficiência visual, cerca de 126.269 pessoas declararam ter dificuldades de enxergar, como aquelas pessoas que se declaram não enxergar de forma nenhuma. Por fim, temos a declaração de 7.900 pessoas que afirmaram ter alguma deficiência intelectual.

Desta forma, com base nos dados do IBGE, considerando as deficiências Auditiva, Motoras, Visuais ou Intelectuais, temos um total de 213.243 pessoas que se declararam com deficiências ou que possuem ausência de suas condições físicas, auditivas, visuais ou intelectuais em sua totalidade.

Diante destes dados e considerando o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano VIVER SEM LIMITE, instituído por meio do Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011, que tem como finalidade promover, por meio da integração e articulação de políticas, programas e ações, o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência, organizado em quatro eixos: Acesso à Educação; Atenção à Saúde; Inclusão Social e Acessibilidade, a cidade de Santo André, por meio do Poder Executivo, promulgou o Decreto Municipal nº 17.539 de 02/12/2020 que institui o "Plano Municipal de ações articuladas para pessoas com deficiência", uma ação importante para ampliar o acesso das pessoas com deficiência às políticas de assistência social e de combate à extrema pobreza contemplando, também, o cuidado à família e à rede de apoio; ampliar, qualificar e divulgar a rede de atenção à saúde da pessoa com deficiência, em especial quanto aos serviços de reabilitação; garantir o acesso das pessoas com deficiência aos locais com serviços ofertados pela municipalidade, com recursos de acessibilidade e combate ao preconceito e aprimorar as condições de acessibilidade digital nas redes e processos participativos do município.

Neste contexto, a criação do Centro de Referência da Pessoa com Deficiência torna-se um equipamento social necessário para garantir o atendimento de demandas específicas das pessoas com deficiências e suas famílias, com destaque na oferta de oficinas e espaços de convivência.

Desta forma, as ações do Centro de Referência da Pessoa com deficiência da cidade de Santo André, torna-se um equipamento necessário para ofertar apoio, acolhimento e atendimento de demandas específicas às pessoas com deficiência, suas famílias ou seus cuidadores no intuito de ofertar inclusão social e o atendimento devidamente qualificado para as demandas que serão apresentadas pelo público alvo do referido serviço.
Buscando investir em ações que venham ao encontro destas demandas de pessoas com deficiência do município de Santo André, apresentamos a atual proposta de gestão do Centro de Referência da Pessoa com deficiência, enquanto espaço na oferta de acolhimento de pessoas com deficiência, suas famílias e cuidadores no atendimento de suas demandas específicas, bem como na oferta de oficinas e espaços de convivência desejando fazer a diferença na vida de cada pessoa que procurar apoio no CRPD de Santo André, com uma equipe treinada e capacitada.

3. OBJETIVOS DO PROJETO

3.1 Objetivo Geral - destacar os objetivos de ordem geral que as ações do projeto deverão propiciar aos beneficiários.

Promover ações socioeducativas e terapêuticas em grupo, voltadas para Pessoas com Deficiência e seus familiares no município de Santo André, promovendo a participação, inserção e autonomia das pessoas com deficiência e suporte aos seus familiares, bem como a melhoria da qualidade de vida dessas pessoas, na aceitação e valorização da diversidade, de maneira a tornar possível a ampliação da rede de convivência, participação e compartilhamento cultural, de lazer e esporte, troca de vivências e experiências e inclusão no mercado de trabalho.

3.2 Objetivos Específicos - Indicar as etapas intermediárias que deverão ser cumpridas durante o desenvolvimento do projeto.

a) Garantir o atendimento da Lei Federal nº 13.146, de 06 de julho de 2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) – visando sua inclusão social e pleno exercício da cidadania;
b) Criar e ampliar interfaces com diversas Secretarias da Prefeitura de Santo André, bem como outros prestadores de serviços, incentivando a equiparação de oportunidades, a mútua interação entre pessoas com e sem deficiência e o pleno acesso aos recursos e serviços públicos, incluindo o uso de Tecnologias Assistivas;
c) Atender, acolher, escutar e orientar as pessoas com deficiência e seus familiares, em suas diversas necessidades, assessorando a busca de direitos;
d) Ofertar atividades socioeducativas e terapêuticas: arteterapia, musicalização, artesanato, teatro, atividades culturais, prática de esporte e lazer;
e) Estimular e desenvolver a pessoa com deficiência nas atividades do dia a dia, relações interpessoais, tarefas domésticas, hábitos de higiene, etc;
f) Promover Curso de LIBRAS – Lingua Brasileira de Sinais;
g) Promover Curso de Braile e organizar uma Biblioteca Braile;
h) Promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e acompanhar seu desenvolvimento;
i) Promover oficina para conserto de cadeira de rodas, muletas, bengalas e afins;
j) Participar, enquanto equipe de trabalho, de formações continuadas que visem à qualificação de atendimento do serviço, contribuir com a construção de conhecimento acerca da pessoa com deficiência a partir da participação e/ ou elaboração de pesquisas, seminários (de equipe, de rede, intra e intersetorial), reuniões de equipe, estudos de casos, supervisão, grupos de estudos, reuniões externas e demais fóruns;

4. JUSTIFICATIVA

Deve-se demonstrar a relevância do projeto para a solução e ou melhorias dos problemas focados. Deixar claro quais as vantagens da execução do projeto.

O Centro de Referência da Pessoa com Deficiência é caracterizado como uma unidade pública para atender pessoas com deficiência e suas famílias servindo de apoio em suas demandas específicas. Essa caracterização facilita a efetivação do trabalho, pois as diretrizes já foram concebidas, cabendo a nós tornar o serviço uma referência capaz de fazer a diferença na vida de seus usuários.

No contexto de Política Pública na proteção das pessoas com deficiências temos a promulgação da Lei Federal nº 13.146 de 06/07/2015, denominado Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) que garante dentre outras coisas "...assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania." Art. 1º da Lei 13.146.

Ainda no âmbito Federal, temos o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano VIVER SEM LIMITE, instituído por meio do Decreto nº 7.612, de 17/11/2011, que tem como finalidade promover, por meio da integração e articulação de políticas, programas e ações, o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência, organizado em quatro eixos: Acesso à Educação; Atenção à Saúde; Inclusão Social e Acessibilidade.

Desta forma, o município de Santo André estabelece por meio do Decreto Municipal nº 17.539 de 02/12/2020 que institui o "Plano Municipal de ações articuladas para pessoas com deficiência", um marco regulatório com vistas à atender de forma propositiva as demandas apresentadas pelas pessoas com deficiências no território andreense, sendo ainda considerada uma referência de política pública de inclusão social às pessoas com deficiências.

Desta forma é preciso pensar ações de acolhimento, atendimento e inclusão social das pessoas com deficiência sob o olhar atento da legislação em vigor e assim, promover ações propositivas para a conduta nas ações e projetos.

Neste contexto, a criação do Centro de Referência da Pessoa com Deficiência torna-se um equipamento social necessário para garantir o atendimento de demandas específicas das pessoas com deficiências, suas famílias e a rede de apoio, com destaque na oferta de oficinas e espaços de convivência.

Contudo o referido Centro de Referência da Pessoa com Deficiência deverá buscar a resolução de necessidades imediatas, como exemplo o acolhimento e escuta qualificada, bem como, promover ações por meio de oficinas técnicas ou cursos que sejam pautados na perspectiva da garantia dos direitos. A base central do trabalho deve ter enquanto perspectiva o vínculo com os profissionais com os usuários e usuárias do serviço, suas famílias e cuidadores e sobretudo, ofertar atividades que visam a busca da autonomia, da emancipação e da não institucionalização dessa população. A metodologia está baseada ainda na realização de atividades que priorizam o processo de dinâmica coletiva com intuito de possibilitar à troca de saberes, a expressão da criatividade, a valorização de potencialidades, o resgate da autoestima, o estímulo à auto-organização e o autocuidado.

A condução desse equipamento garante o acesso das pessoas vindas de instituições de acolhimento por meio de ações que possam dar visibilidade e reconhecimento a essas pessoas e que poderão construir sua própria história através de sua participação na política pública, no seu exercício da autonomia e na garantia que lhes é dada, num estado de direito, por meio de condições de vida digna, tanto no que se refere aos direitos individuais, quanto nos direitos sociais.

Quando a organização social se propõe a definir uma metodologia de trabalho com pessoas com deficiências no Equipamento denominado Centro de Referência, é fundamental basear-se nas diretrizes e objetivos propostos pela Política Nacional como ótica que permita a adotar um padrão de qualidade, segurança e conforto que esteja pautada pelos princípios de respeito e garantia de direitos, um serviço humanizado e que leve em consideração as condições sociais e culturais deste público bastante heterogêneo.

No que se refere às pessoas com deficiências, a garantia de acolhida pressupõe um conjunto de ações qualificadas que podem ser executadas por tempo determinado ou não, embora a rotina de atendimento cotidiano deve potencializar o acesso às políticas setoriais (saúde, educação, trabalho, assistência social, cultura, esporte e lazer), e o resgate da autoestima.

Outra ação pertinente no contexto da realização da gestão de um Centro de Referência da Pessoa com Deficiência deve se pautar na mediação intersetorial visando uma gestão integrada, ou seja, pensar a metodologia voltada para a ação com este público implica dois

movimentos: 1) uma reflexão sobre o trato adequado e 2) sobre as especificidades deste sujeito no que se refere a políticas específicas. Na medida em que é efetuado um acolhimento para o atendimento no CRPD, faz-se necessário sensibilização e capacitação de seus profissionais, assegurando um campo de atendimento diferenciado às pessoas com deficiência, seus familiares ou cuidadores. Neste exercício faz-se importante refletir em âmbito local, ainda que sem perder de vista as políticas estaduais e nacionais, ou seja, o aspecto global.

O CRPD deve ofertar um conjunto de ações que possam fortalecer a convivência das pessoas com deficiência na sociedade na qual está inserido, podendo ser estas ações qualificadas como oficinas, workshop, rodas de conversas, atividades lúdicas que possam envolver características manuais, de movimentação física ou ainda o uso de novas tecnologias.

A expectativa por bons resultados deve ser consequência de ter uma equipe preparada para exercer bem suas funções e criar novas alternativas de ações. Profissionais despreparados não são capazes de oferecer as competências necessárias para o crescimento e desenvolvimento dos acolhidos. Além disso, a falta de capacitação gera custos com repetição de processos e insatisfação de muitos.

Mudanças em atividades e na gestão, novas tecnologias, necessidade de relacionamento, mediação de conflitos, atendimento aos acolhidos(as) e liderança requerem um aprimoramento contínuo por parte dos funcionários(as) do Instituto Monsenhor Antunes - IMA. Ter essa capacitação refletirá diretamente na forma como o programa enfrenta os desafios do dia a dia.

A coordenação, equipe técnica e a equipe de facilitadores devem buscar a manutenção de uma postura de acolhimento de todas as pessoas que necessite de apoio institucional ou que participe do cotidiano do serviço, tendo espaço garantido para conversar sobre a rotina, demandas, dificuldades sociais e, em alguns momentos, questões pessoais que os estejam afligindo. Acreditamos que quanto mais o funcionário(a) sentir-se valorizado e confortável em seu ambiente de trabalho, maior será sua saúde mental neste ambiente e consequentemente maior será seu rendimento, cuidado, afeto e paciência com os usuários do serviço.

Além das relevâncias já apontadas enquanto justificativa para a melhoria na qualidade de vida da pessoa com deficiência na cidade de Santo André, o Centro de Referência da Pessoa com deficiência poderá ser uma ferramenta importante para a qualificação e quantificação das pessoas com deficiências no território andreense, podendo criar condições para manter um banco de dados ativo referente aos tipos de deficiências atendidas, sua diversidade, suas matizes e os relatos de evolução em cada particularidade.

Tais condutas podem fomentar o poder público na avaliação de futuras intervenções de Políticas Públicas para melhor atender às pessoas com deficiências no território andreense.

Buscando investir em ações que venham ao encontro destas demandas de pessoas com deficiência do município de Santo André, apresentamos a atual proposta de gestão do Centro de Referência da Pessoa com deficiência, enquanto espaço na oferta de acolhimento de pessoas com deficiência, suas famílias e cuidadores no atendimento de suas demandas específicas, bem como na oferta de oficinas e espaços de convivência desejando fazer a diferença na vida de cada pessoa que procurar apoio no CRPD de Santo André, com uma equipe treinada e capacitada.

5. METAS

Ter a capacidade para atender até 30 pessoas com deficiências, seus familiares ou cuidadores.

6. METODOLOGIA
Deve ser apresentados os passos, métodos, procedimentos a serem adotados na execução do projeto.

O Centro de Referência da Pessoa com Deficiência em Santo André, deverá ter foco na realização de atividades e ações com base em oficinas inclusivas, enquanto estratégia de acolhimento, orientação e capacitação de pessoas com deficiência, seus familiares, cuidadores e pessoas sem deficiências, com interesse em conhecer o mundo e a realidade social das pessoas com deficiências.

A metodologia e o formato das oficinas, com suas Dinâmicas e Provocações, são iguais para todos os públicos beneficiários, diferenciando-se apenas na forma de convocação dos participantes.

1) **Oficina para adolescentes e jovens com deficiências -** As Oficinas Inclusivas para adolescentes e jovens têm por objetivo promover um encontro inédito entre jovens da mesma geração, com deficiência, suprindo uma lacuna deixada pela escola e pela vida em comunidade. A seleção dos alunos para participar das oficinas não deve obedecer a qualquer critério de escolha. A participação de familiars ou cuidadores pode contribuir para promover um ambiente Seguro.

2) **Oficina para adultos em ambientes educacionais e profissionais** – Nas Oficinas Inclusivas para adultos, é mais produtivo trabalhar com os grupos já constituídos nos seus ambientes de trabalho, ajudando-os a interagir com a diversidade do dia-a-dia, As oficinas deverão ter até 20 pessoas, sendo que 15% delas devem ser convocadas para a dinâmica por serem as mais "diferentes". O objetivo desta proposta é instigar os participantes, mesmo antes de a oficina começar, a se confrontarem com suas dificuldades para conceituar diversidade, desigualdade etc. Cada um pensará nessas diferenças de acordo com seus próprios critérios: etnia, religião, classe social, aparência física, gênero, cultura, região do país, entre outros. A partir dessa reflexão, se desenvolve a metodologia da oficina.

Diferencial da metodologia

Mais do que combater a discriminação de pessoas com deficiência pela sociedade, as Dinâmicas e as Provocações das Oficinas Inclusivas visam a identificar formas de segregação que só depois de reconhecidas poderão ter solução. Muitos tipos de segregação são sutis, principalmente os que se referem à comunicação. Manifestam-se, por exemplo, através da quase nenhuma preocupação em prever um intérprete da Libras para comunicação com pessoas surdas em eventos, teatros, escolas, reuniões comunitárias, apesar de a Lei Federal nº 10.098, de 2000, estabelecer critérios para a promoção da acessibilidade comunicacional de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Essas são as principais diferenças entre a metodologia das Oficinas Inclusivas e outras metodologias:

Oficinas inclusivas	Outras metodologias
Proporcionam vivências inclusivas	Nem sempre há essa preocupação
Buscam acessibilidade total na comunicação (Libras, braile, desenho e texto ampliados e tecnologias assistivas)	Acessibilidade parcial de comunicação
Pessoas com deficiência falam por si	Pessoas com deficiência raramente presentes
Participantes mobilizados para se tornarem agentes da inclusão	Participantes valorizados apenas como receptores da inclusão ("aceitar" ou não a pessoa com deficiência)
Exercício da ética na diversidade com a presença da diversidade e da deficiência	Exercício da ética na diversidade sem a presença da diversidade e da deficiência
Preocupação crescente em cumprir a legislação brasileira inclusiva	Nem sempre há essa preocupação

Valores e princípios que norteiam a metodologia

Ideias com princípios gerais descrevem a metodologia das Oficinas Inclusivas. Isso é natural, afinal são os valores e princípios que precisam ser ancorados e muito bem assimilados por quem se dispuser a realizar uma Oficina Inclusiva. São eles:

. Todas as pessoas são seres humanos.

. A humanidade encontra infinitas formas de se manifestar.

. A inclusão é incondicional.

. A busca de soluções para uma sociedade inclusiva passa, sempre, pela criatividade e pelo empreendedorismo dos jovens.

. Toda pessoa tem o direito de contribuir com seu talento para o bem comum.

. Toda criança e todo jovem têm o direito de conhecer a humanidade como ela é, não como os adultos gostariam que fosse.

. O direito à igualdade não pode ser desvinculado do reconhecimento das diferenças.

Diretrizes da metodologia

- As Oficinas Inclusivas são um trabalho de construção coletiva, de co-responsabilidade e co-autoria. Não podem, portanto, lembrar uma sala de aula comum, na qual muitas vezes se exige dos alunos as mesmas respostas, as mesmas dúvidas, até os mesmos sentimentos.

- A metodologia das Oficinas Inclusivas leva oficineiros e participantes a lidar melhor com seus próprios tempos; tempos psicológicos, tempos sociais, tempos de expressão e de escuta do outro.

- Nas Oficinas Inclusivas, administrar o tempo é responsabilidade de todos, oficineiros e participantes, que devem aprender a brincar com seus tempos, aceitando o desafio de revê-los. Por exemplo: até quando eu devo esperar uma pessoa que é gaga terminar a frase sem atropelá-la, tentando presumir sem cerimônia o que ela vai dizer? Trabalhar com inclusão é entender que cada pessoa tem um tempo e um modo de falar, andar, tentar ver, tentar se mexer etc.

- As Oficinas Inclusivas baseiam-se em dinâmicas simples que serão mais ou menos produtivas em função da diversidade do grupo e do quanto o oficineiro conseguirá lidar com esta diversidade. O sucesso de cada Oficina Inclusiva dependerá principalmente da habilidade do grupo para encontrar novas e inusitadas formas de se comunicar. Quanto mais inovações forem propostas, mais interessante ficará o trabalho nas oficinas.

- As tradicionais respostas prontas deverão ser, sempre, substituídas por questionamentos.

- É fundamental que os oficineiros não hesitem em apontar seus deslizes, preconceitos e equívocos na abordagem do tema deficiência para os participantes das oficinas. É a partir dessas constatações que as dinâmicas ficam mais interessantes. Os oficineiros, portanto, não devem se colocar como profissionais. São facilitadores para uma reflexão conjunta sobre inclusão.

O Oficineiro...

Quem é o oficineiro? O mais extrovertido? O menos tímido? O mais falante?

Nada disso.

O oficineiro deve ser alguém com:

- capacidade de reflexão;
- disponibilidade para realizar atividades junto à comunidade;
- humildade para assumir seus deslizes em público e transformá-los em oportunidades de aprendizagem para si e para o grupo;
- persistência para aprender e inovar;
- facilidade de comunicação, no sentido de expressar idéias sob qualquer modo;
- bom humor;
- entusiasmo pelas descobertas que faz e que o outro faz;
- total interesse pelo conceito de inclusão;
- aptidão para conhecer pessoas.

Roteiro de trabalho para realizar a Oficina Inclusiva

- Identificar os custos para a realização de uma oficina
- Selecionar os parceiros que ajudarão na organização da oficina
- Pesquisar o local no qual se realizará a oficina
- Verificar a acessibilidade do local escolhido
- Marcar data e hora
- Contratar intérprete de Libras pelo tempo de duração da oficina
- Preparar convites para os parceiros
- Preparar convites para os participantes
- Esclarecer que não se admitirá atraso na oficina do facilitador das atividades
- Enviar convites para parceiros e participantes, sempre atento para que estes convites contemplem, em sua forma, a acessibilidade para o maior número possível de condições humanas

- Conferir o recebimento dos convites

- Ter acesso a papel, caneta, crachás, hidrocor, grampeador etc

- Providenciar lista de presença para o dia da oficina

- Ofertar lanche para o intervalo, com apoio de parcerias

- Conferir limpeza do local no dia da oficina

- Chegar pelo menos meia hora antes da oficina começar

- Arrumar cadeiras em círculo

- Conferir com parceiros detalhes da oficina

- Definir os critérios que serão utilizados para avaliar o resultado das oficinas e preparar o material para uma auto avaliação do trabalho a ser realizado pelo oficineiro (lembrar que este material também deve ser reproduzido mantendo a preocupação com a acessibilidade)

Ferramentas de auto-avaliação das Oficinas Inclusivas

O processo de avaliação do projeto *Quem cabe no seu TODOS?* é sistemático e está em curso. Novas avaliações, com consultoria externa, estão previstas. Sugerimos que seja acessado o site da Escola de Gente para conhecer os resultados já obtidos e os esperados.

Apresentamos apenas algumas sugestões que podem ser usadas como ferramentas de auto-avaliação dos oficineiros. São elas:

1) a longo prazo - A melhor forma de avaliar o resultado de uma Oficina Inclusiva é acompanhar os participantes no dia-a-dia, conhecendo suas ações e conversando com eles. No caso dos adolescentes e jovens, quando o ambiente educacional os estimula a participar e a se expressar, naturalmente eles têm mais estímulo e melhores condições para colocar em prática o conceito de inclusão. A longo prazo, o efeito transformador das dinâmicas deve ser medido por meio de encontros pessoais e duradouros com quem participou das oficinas. Melhor ainda quando é possível fazer um encontro com essas pessoas antes das oficinas e meses depois. Nessas oportunidades, o avaliador deverá verificar se os resultados esperados e definidos antes da realização das oficinas foram alcançados.

Resultado esperado em oficinas para adolescentes e jovens em ambientes educacionais

Transformar cada estudante em um multiplicador do conceito e da prática da sociedade inclusiva em sua escola e comunidade, estimulando-o a trabalhar em parceria com seus professores, envolvendo, ainda, grêmios, representantes de turma etc. Observe, por exemplo:

- o número de participantes das oficinas que realizaram alguma ação pró-inclusiva;

- o número de participantes que efetivamente se tornaram agentes da inclusão, buscando soluções para que a escola seja um espaço social inclusivo;

- o número de eventos organizados para discussão e/ou reflexão sobre o conceito de inclusão;

- a qualidade da acessibilidade nos locais onde ocorreram esses encontros;

- o que foi feito pela acessibilidade arquitetônica e de sinalização da escola;

- a contribuição dos alunos para garantir que os eventos na escola tenham: acessibilidade na comunicação, intérprete de Libras nas salas de aula, jornal-mural em braile etc.

Resultado esperado em oficinas para adultos em ambientes educacionais

Os resultados a serem medidos vão depender exclusivamente do ambiente no qual as Oficinas Inclusivas para adultos se inserirem. Em ambientes educacionais, o mais provável é que a demanda pelas oficinas venha atender o interesse dos professores em saber o que é uma escola inclusiva e como construí-la no dia-a-dia, a partir do momento em que a instituição se abre para a diversidade humana.

Em ambientes apropriados para pessoas com deficiência, os resultados esperados consistem em efetuar um processo de inclusão social e refletir que cada pessoa com deficiência pode e tem condições de exercer suas atividades de sua forma e conforme as suas possibilidades.

Resultado esperado em oficinas para adolescentes e jovens em ambientes educacionais

Transformar cada participante em um multiplicador do conceito e da prática da sociedade inclusiva em sua casa, escola e comunidade, estimulando-o a trabalhar em parceria com todos os agentes da sociedade em que está inserido. Observe, por exemplo:

- o número de participantes das oficinas que realizaram alguma ação pró-inclusiva
- o número de participantes que efetivamente se tornaram agentes da inclusão, buscando soluções para que a escola seja um espaço social inclusivo
- o número de eventos organizados para discussão e/ou reflexão sobre o conceito de inclusão
- a qualidade da acessibilidade nos locais onde ocorreram esses encontros
- o que foi feito pela acessibilidade arquitetônica e de sinalização da escola
- a contribuição dos alunos para garantir que os eventos na escola tenham: acessibilidade na comunicação, intérprete de Libras nas salas de aula, jornal-mural em braile etc.

Resultado esperado em oficinas para adultos em ambientes profissionais

Em ambientes profissionais, o mais provável é que a demanda pelas oficinas venha atender o interesse dos familiares ou cuidadores de pessoas com deficiência e como transformar o conhecimento em prática sustentável. Por exemplo:

- o número de familiares ou cuidadores que pleitearam pela realização de mais Oficinas Inclusivas;

- o número de familiares ou cuidadores que multiplicaram as dinâmicas das oficinas em seus ambientes familiares;

- as decisões pró-inclusão tomadas em seus ciclos de convivência graças à participação nas oficinas, tais como revisão de acessibilidade arquitetônica, do sistema de sinalização interna e externa, da acessibilidade na comunicação com o público em geral, na adoção de uma tecnologia de inclusão digital que contemple pessoas cegas, surdas, com mobilidade reduzida etc.

- os processos que as Oficinas Inclusivas desencadearam ou aceleraram, dentro das famílias, provocando reflexões capazes de disseminar e manter uma cultura inclusiva em constante evolução

2) a curto prazo – São as ferramentas de auto-avaliação utilizadas para medir o efeito transformador das oficinas em seus participantes logo após o seu término. Sugerimos a elaboração de um questionário seja distribuído e respondido no processo de realização das oficinas inclusivas.

Situações de risco

A pessoa responsável pela organização das oficinas (não necessariamente o oficineiro) deve ficar atenta às situações de risco, que podem comprometer o sucesso do trabalho, e encontrar meios próprios de superá-las.

Aqui enumeramos apenas algumas dessas situações; outras surgirão dependendo das particularidades de cada comunidade.

Situações de risco mais comuns:

1) Não conseguir o percentual de 15% de jovens com deficiências diversas ou, ao contrário, ter bem mais do que 15% de jovens com deficiências diversas nas oficinas

Para diminuir este risco: explicar com detalhes e, se necessário, até escrever, porque é necessária a presença dos 15%. Quanto mais clara ficarem essas explicações, menos risco se corre. Veja como explicar.

Por que os 15% de participantes com deficiência são necessários?

Porque as Oficinas Inclusivas têm como meta reproduzir o percentual de pessoas com deficiência que vivem na sociedade, de acordo com o Censo 2000 do IBGE. Dessa forma, estaremos atuando em um ambiente o mais próximo do real possível.

2) Ter o percentual de 15% de jovens com deficiência sendo a maioria com a mesma deficiência

Para diminuir este risco: explicar com detalhes e, se necessário, até escrever, qual a importância das deficiências serem diferentes. Veja como explicar.

Por que as deficiências devem ser diferentes?

Porque cada tipo de deficiência gera um impasse de comunicação diferente, uma situação e um desafio inusitados para o grupo. Quanto mais desafios, mais interessante fica a oficina. O ideal é que cada um tenha uma deficiência física, intelectual, visual ou auditiva.

3) Não conseguir ter um número mínimo de pessoas na hora da realização das oficinas

Para diminuir o risco: enviar convite com antecedência, pedindo que as pessoas envolvidas na realização da oficina, tanto parceiros quanto participantes, confirmem sua parceria ou a presença por meio de internet, cartazes ou telefone, assim que for possível e respeitando prazos, colocando a data para a realização das oficinas e se dispondo a cumprir outros compromissos que o responsável pela organização e os oficineiros acharem necessários. Este livro traz uma sugestão de convite.

4) Sofrer pressão para realizar a Oficina para grupos homogêneos, por qualquer razão

Para diminuir o risco: explicar que a metodologia das Oficinas Inclusivas se propõe a reproduzir um ambiente real sob a ótica da diversidade humana.

5) Descobrir que a convocação dos jovens para a oficina foi baseada em critérios que não combinam com a metodologia, como reunir apenas os alunos com notas mais altas, ou os com notas mais baixas, ou os mais desinibidos, ou os alunos considerados "problema" etc

Para diminuir o risco: dizer que a oficina não é um prêmio ou um castigo, apenas uma oportunidade de reunir pessoas que acreditam na construção de um mundo que não admite discriminação e querem encontrar meios de colaborar para a construção desse mundo.

6) Ter participantes chegando atrasados à oficina e pedindo para entrar

Para diminuir o risco: colocar no convite que atrasos não serão permitidos pois, além de prejudicarem quem já está na oficina, atrapalham os próprios atrasados, que perdem algumas Dinâmicas e Provocações, ficando perdidos por não terem acompanhado a linha principal de raciocínio desde o início.

Mas todo participante atrasado deve ficar de fora?

Esta é uma decisão sempre difícil. O ideal é manter isso à risca, mas em caso de dúvida, peça ajuda ao grupo. Às vezes, o participante que chega atrasado é peça fundamental para a reflexão do grupo e isto acontece quando ele é alguém com deficiência. Mas devemos mudar o critério nesse caso? Isso é correto? Isso é inclusão? Como agir, principalmente quando outras pessoas que já chegaram atrasadas foram impedidas de entrar? Lembramos que o oficineiro não tem todas as respostas e que o seu papel é o de aproveitar, ao máximo, as oportunidades que surgem para instigar o grupo.

Inclusão não é sinônimo de paternalismo ou condescendência extrema para com as pessoas com deficiência e, por isso, os critérios, depois de devidamente reformulados, têm que ser os mesmos para todos.

Um dos critérios que também pode ser administrado é uma reflexão com o grupo presente à sala de atividades se aceita ou não a pessoa que chegou atrasada, participar das ações.

7) Ter participantes querendo sair antes do término da oficina

Para diminuir o risco: colocar no convite que para participar da oficina é indispensável poder ficar até o fim. Quem não puder ficar é melhor não entrar. Isto deve ficar claro, se possível, no convite. Garantir que as oficinas tenham o tempo estipulado pelo oficineiro é prioritário. Qualquer diminuição de tempo previsto implicará no sub-aproveitamento do trabalho.

8) Receber pedidos de pais e/ou cuidadores com e sem deficiência para acompanhar as oficinas

Para diminuir o risco: deixar bem claro, ao organizar as oficinas e convidar os participantes, que será permitida a presença de acompanhantes, pois isso, na maioria das vezes, essa ação corrobora para que as dinâmicas transcorram com qualidade.

Para quem vai fazer sua primeira Oficina Inclusiva

1. Leia a metodologia com atenção, anotando suas dúvidas.

2. Entre no site www.escoladegente.org.br para obter mais informações sobre as Oficinas Inclusivas. Caso tenha dúvidas, faça sua pergunta através do site. Atenção: só serão respondidas as questões que não estejam abordadas neste livro.

3. Também no site www.escoladegente.org.br tire suas dúvidas sobre o conceito de inclusão, lendo textos e leis sobre o assunto na íntegra.

4. Procure ler a bibliografia sugerida neste livro.

5. Releia a metodologia até que não lhe reste qualquer ponto obscuro nela e as cenas descritas nas Dinâmicas e nas Provocações lhe pareçam totalmente familiares, a ponto de você conseguir imaginá-las em detalhes.

6. Exercite as Dinâmicas e as Provocações com parceiros e amigos.

7. Esteja consciente da responsabilidade que é organizar e dirigir uma Oficina Inclusiva, instigando o pensamento e o sentimento das pessoas em relação a um assunto complexo.

8. Defina seus critérios de avaliação das Oficinas Inclusivas em função dos resultados que deseja alcançar.

Para organizar as Oficinas Inclusivas

Certifique-se de que:

1. O local escolhido tem acessibilidade para pessoas em cadeira de rodas.

2. O horário do recreio não coincida com o tempo de duração da oficina, caso a mesma seja realizada no pátio da escola.

3. Haja um número mínimo de 5 e máximo de 15 participantes.

4. A confirmação da presença de cada participante das Oficinas Inclusivas tenha sido dada por escrito.

5. A presença de um intérprete de Libras esteja confirmada, mesmo que a possibilidade de uma pessoa surda não-oralizada participar da oficina seja remota ou inexistente.

6. Tenha sido providenciado o material em braile, em desenho ou em figuras, em tinta com letras ampliadas, além de *notebook* e outras tecnologias assistivas para permitir a comunicação.

7. Haverá uma lista de presença na entrada para os participantes das oficinas assinarem seu nome e endereço completos, a instituição que representam e outras informações importantes. Essa lista é fundamental para quando se deseja fazer uma avaliação nos meses posteriores sobre o impacto das Oficinas.

8. Se os participantes forem receber certificados, estes deverão estar prontos e assinados para serem entregues ao final das oficinas.

9. As pessoas de qualquer idade mobilizadas para participar das oficinas sabem exatamente qual é o objetivo da proposta.

10. Já foram providenciadas as cópias para os questionários de avaliação que serão utilizados nas oficinas, caso este seja o modelo de avaliação adotado pelo oficineiro.

Antes de começar cada Oficina Inclusiva, certifique-se de que:

1. Já está definido qual dos dois oficineiros irá guiar a oficina. Este ficará com a responsabilidade de tomar as principais decisões relativas ao tempo dedicado à cada dinâmica, por exemplo. O primeiro e o segundo oficineiros podem também combinar e alternar a direção das dinâmicas. Não é aconselhável fazer uma Oficina Inclusiva sozinho.

2. Os participantes estão sentados em círculo de modo que cada um seja visto com facilidade e conforto pelo outro (não comece a oficina sem arrumar a roda).

3. Todos os participantes estão usando um crachá com seu nome legível, de preferência em letra de fôrma.

4. O material de apoio solicitado está disponível: hidrocor, lápis de cor, caneta, papel A4 ou ofício, papel pardo etc.

5. Há material que permita acessibilidade de comunicação: em braile, em desenho ou em figuras, em tinta com letras ampliadas etc.

6. Os oficineiros devem estar acomodados em posições estratégicas, ou seja, participantes da organização física da sala. Eles precisam estar visíveis para todos os participantes (não comece a oficina sem ter certeza disso).

7. Caso você vá gravar as falas das pessoas ou filmá-las, elas precisam saber qual é o objetivo dessa iniciativa. É apenas para documentação? Para um trabalho? Para ser utilizada em um programa de televisão? Para essa ação faz-se necessário obter autorização de uso de imagem e do conteúdo.

8. Há um clima de tranqüilidade e de compromisso com o que será vivenciado nas execução da oficina.

9. O intérprete de Libras deve sentar de modo a ser visto pelas pessoas surdas do grupo. Caso nenhum participante da oficina seja surdo, não chame a atenção sobre o fato. Combine com o intérprete, antes do círculo ser formado, para ele também se sentar na roda, em qualquer lugar, como um participante comum e começar a fazer a tradução do português para a Libras tão logo os oficineiros comecem a falar. O intérprete deverá agir, portanto, com naturalidade, como se estivesse diante de alguém surdo, isso até quando os oficineiros determinarem, o que vai depender do desenrolar das dinâmicas. Nesta hora, o grupo será consultado se o intérprete deverá ou não continuar a fazer a tradução (esta é uma das provocações que compõe a dinâmica das Oficinas Inclusivas).

10. E o mais importante: não tenha qualquer receio de assumir suas falhas, pois a inclusão nos traz uma reflexão nova e é muito natural que nos equivoquemos com freqüência.

Ao começar a oficina:

1) Cumprimente o grupo e agradeça a presença de todos e todas.

2) Comente que não será mais permitida a entrada de participantes a partir daquele instante para que o trabalho não seja prejudicado, a não ser que o próprio grupo participante deseje alterar essa regra.

3) Explique que durante a oficina, o grupo irá, junto, descobrir o que realmente significa a expressão sociedade para TODOS, sinônimo de sociedade inclusiva, um conceito documentado pela Organização das Nações Unidas (ONU) em dezembro de

1990, através da Resolução 45/91. Esta Resolução, assinada durante uma Assembléia Geral dos países que compõe a ONU, entre eles o Brasil, solicita aos habitantes do planeta que até o ano de 2010 nós sejamos capazes de construir um mundo no qual caibam TODOS.

4) Na ocorrência de entrega de avaliações, distribua o questionário de avaliação e peça que cada um preencha e guarde o seu, sem assinatura (caso este tenha sido o modelo de avaliação escolhido).

5) Peça que cada pessoa da roda diga seu nome em voz alta, e também dê outras informações que julgar importante para aquela oficina em particular. Isso varia de grupo para grupo. Quando os participantes são adolescentes e jovens, pode ser interessante saber idade, se estão inseridos em alguma unidade escolar, nome do bairro ou comunidade que pertence, se trabalham e no que trabalham etc.

Dinâmicas e Provocações

As Oficinas Inclusivas são compostas por Dinâmicas e Provocações.

Essas dinâmicas são o fio condutor da metodologia. Juntas, formam uma espécie de jogo divertido e instigante, desses nos quais quanto mais se avança mais se quer avançar.

As dinâmicas das Oficinas Inclusivas têm o objetivo de despertar a reflexão e os sentimentos das pessoas, ajudando-as a entender como podem participar na construção de um mundo para TODOS, o mundo inclusivo que não deixa ninguém ficar de fora, sob qualquer alegação. São dinâmicas simples e fáceis de serem executadas. O que as faz ganhar sentido e importância - ou não - é justamente a atitude e os comentários dos oficineiros durante as dinâmicas. O mesmo vale para as provocações, que se misturam às dinâmicas naturalmente, como será fácil perceber.

Com a prática, em função do comentário de um participante ou de uma situação qualquer, o oficineiro que dirige os jogos até se sentirá à vontade para trocar a ordem das dinâmicas e das provocações. Mas só deve fazer isso quando tiver experiência na metodologia.

Cada dinâmica tem um objetivo específico e começa a partir de uma pergunta-chave ou de um pedido-chave.

Finalização das oficinas

As Oficinas Inclusivas poderão ser finalizadas com uma foto do grupo participante, enquanto registro da ação, bem como nos registros dos participantes em instrumental apropriado para as anotações de finalização das oficinas.

Após os registros, os Oficineiros deverão lembrar do próximo compromisso da Oficina Inclusiva, reforçando data, hora e dia da semana.

E desta forma, encerra um ciclo à espera de iniciar outro.

7. RECURSOS NECESSÁRIOS

7.1 Quadro de recursos humanos existentes e necessários para a execução do projeto.

Nº	Formação Profissional	Função	Carga Horária	Fonte Pagadora	Regime Trabalhista	Existente	Necessário
01	Ensino Superior em Serviço Social, Psicologia ou Pedagogia	Coordenador	40h/sem	Convênio	CLT	00	01
10	Ensino Médio Completo	Oficineiro	4h à 6h/sem	Convênio	Contrato Trabalho - MEI	00	10
01	Ensino Fundamental	Oficineiro de Conserto	6h/sem	Convênio	Contrato Trabalho - MEI	00	01

7.2 Instalações e matérias

As instalações predial e dos móveis na referida instalação serão provenientes do Poder Público. Caberá à Organização Social a gestão das oficinas e outras condutas no acolhimento das famílias e seus cuidadores.

8. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

Descrever as principais atividades que são (serão) desenvolvidas no projeto. Estas podem ser apresentadas em tópicos, desde que venham acompanhadas das devidas explicações resumidas.

Nas ações realizadas para atender a demanda do Centro de Referência da Pessoa com deficiência, haverá a necessidade de garantir a seguinte rotina:

1) Acolher a pessoa com deficiência, seus familiares ou cuidadores na recepção: Por meio de uma pessoa instruída, ela será posicionada na recepção do equipamento para além de recepcionar as pessoas que chegam no local, realizar o primeiro atendimento de registro do nome, atividade que vai participar, ou encaminhar para atendimento técnico, ou ainda transmitir as informações de funcionamento do equipamento ou outras informações pertinentes ao CRPD;

2) Após o primeiro atendimento na recepção, o usuário/beneficiário, familiar ou cuidador serão direcionados para a sala de atendimento da oficina ou atividade prevista para o horário agendados. Poderão ocorrer atividades simultâneas em espaços distintos do CRPD;

3) Após a realização da oficina/atividade lúdica, o usuário/beneficiário, familiar ou cuidador é dispensado da atividade e direcionado para a recepção do espaço, onde poderá tirar dúvidas sobre sua próxima atividade, para confirmação de datas e horários;

4) No período da manhã, as atividades terão início às 8h, podendo ter duração de 1h, 2h ou 3h dependendo do objetivo de cada proposta pedagógica. As atividades da manhã serão realizadas até às 12h.

5) No período da tarde, as atividades terão início às 13h, podendo ter duração de 1h, 2h ou 3h dependendo do objetivo de cada proposta pedagógica. As atividades da manhã serão realizadas até às 17h.

6) No período que compreende das 12h às 13h, refere-se ao horário de almoço da equipe de trabalho do CRPD.

7) Durante a realização das atividades cotidianas, poderá ocorrer a distribuição de lanches ou qualquer tipo de alimento, desde que ocorra parcerias para a doação de alimentos, como por exemplo as Secretarias Municipais.

8) O CRPD poderá promover atividades festivas, como por exemplo festa de aniversários dos usuários/beneficiários, festas alusivas ao calendário das tradições brasileiras, folclóricas ou regionais. Para os eventos festivos haverá adaptação dos horários das oficinas, podendo ser algumas atividades suspensas para atender a demanda festiva.

9) Nas atividades festivas poderá ocorrer a distribuição de alimentos.

10) Na ocorrência de crises, surtos ou situações de mal estar para qualquer pessoa que esteja nas dependências do CRPD, o Serviço de Atendimento Médico de Urgência - SAMU, será acionado.

Os Temas que serão trabalhados no conjunto das Ações do CRPD Santo André poderão ser:

1) Temas tradicionais ou regionais brasileiros, como carnaval, festa junina, festa da primavera, folclore brasileiro, natal, ano novo dentre outros;
2) Temas do calendário cívico brasileiro ou da cidade de Santo André, como o Aniversário da cidade de Santo André, a independência do Brasil, a Proclamação da República, dentre outros temas;
3) Temas sociais relevantes, como por exemplo o Estatuto da Pessoa com Deficiência, os programas de inclusão social da cidade de Santo André para pessoas com deficiência, dentre outros temas;
4) Temas relacionados ao bem estar e saúde, como por exemplo a importância da ingestão de medicamentos orientados por médicos; a importância da prática de exercícios físicos para pessoas com deficiência, a importância de

acompanhamento médico especializado; a importância de respeitar o calendário vacinal, dentre outros temas;

5) Temas culturais diversos, como por exemplo o respeito às manifestações musicais de cada usuário/beneficiário; ampliar o acervo musical/filmes/artes diversas de cada usuário/beneficiário;
6) Temas religiosos diversos, será respeitado cada credo religioso dos usuários/beneficiário e familiares do CRPD. As ações do CRPD deverão ter embasamento na postura Laica, mas que poderão ser desenvolvidos temas diversos da cultura religiosa do Cristianismo, bem temas oriundos de outras denominações religiosas como as de Matrizes Africana, Judaísmo, Islã, dentre outras
7) Temas de interesse dos usuários/beneficiários do serviço: poderão ser inclusos nas atividades cotidianas ações relacionadas a temas oriundos dos usuários/beneficiários do serviço que não foram aqui relacionados.

8) Mobilidade: ações direcionadas em oficinas para auxiliar na mobilidade das pessoas com deficiência

9) Manutenção de equipamentos de apoio às pessoas com deficiência: contribuir na reflexão da importância dos equipamentos de apoio às pessoas com deficiências e os devidos manejos com os respectivos equipamentos (muletas, cadeiras de rodas, cadeiras de banho, etc.)

9. PARCERIAS – NO CASO DE ATUAÇÃO EM REDE

Constar expressamente as principais parcerias estabelecidas para a execução do projeto, incluindo parceiros-executores, instituições de apoio técnico, material ou financeiro, consultoria, etc., especificando as funções de cada uma.

As parcerias que a gestão do Equipamento do Centro de Referência da Pessoa com deficiência devem estar direcionadas para atender as pessoas de seu público alvo e, portanto, devem ser estabelecidas parcerias com o Poder Pública, destacando as Diversas Secretarias Municipais, considerando suas particularidades; com o Poder Legislativo, com vistas na busca esclarecimentos da Legislação Vigente ou apresentar demandas que possam contribuir com a Legislação Municipal para futuras gerações e também com o Poder Judiciário, solicitando ou apresentando informações pertinentes ao público alvo do CRPD.

Além do setor público, o CRPD poderá efetivar parcerias com a iniciativa privada local, possibilitando os processos de inclusão social ou na promoção de ações ou iniciativas que visem a inclusão social da pessoa com deficiência em sua comunidade local.

Por fim, o CRP deve efetivar parcerias com as Organizações do 3º Setor e com a rede sócio assistencial da cidade de Santo André na promoção das ações e atividades do CRPD, sejam elas conjuntas ou compartilhadas.

Como desdobramentos das parcerias a serem estabelecidas, o CRPD de Santo André deverá ser incluído nas pautas de diálogo com a rede sócio assistencial da cidade de Santo André.

Uma das primeiras prioridades é ser reconhecido pelo Conselho Municipal da Defesa da pessoa com deficiência e com vistas a ter um assento neste conselho para representar as pautas do público alvo do serviço.

Além disso, a Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência, juntamente com a Secretaria de Cidadania e Assistência Social, devem constar enquanto Secretarias que podem contribuir com as diversas pautas na gestão do CRPD.

Com olhos ao terceiro Setor, encontramos na cidade de Santo André a FEASA (Federação das Entidades Assistenciais de Santo André), que possui grande articulação das organizações assistenciais no município de Santo André e no GRande ABC, que poderá agregar conhecimentos e outros potenciais que podem contribuir com a gestão de pessoas e saberes do CRPD.

10. AÇÕES DE COMUNICAÇÃO

Deverão constar as formas e os meios pelos quais o projeto será difundido, suas ações junto aos parceiros, líderes, autoridades governamentais, público interno e sociedade em geral. Destacar as estratégias e materiais a serem utilizados para esse fim, assim como os mecanismos de veiculação. De acordo com o aspecto funcional do projeto, deixar claro quais os instrumentais a serem utilizados na divulgação e fluxo de mensagens.

O CRPD poderá fazer uso de extensa rede de comunicação para divulgar e difundir seus projetos.

Uma delas é fazer uso dos espaços que a Secretaria de Comunicação da Prefeitura de Santo André dispõe para divulgar ações em diversos meios de comunicação, incluindo as redes sociais que estão vinculadas à Prefeitura de Santo André.

Além disso, as estratégias de comunicação poderão perpassar pela divulgação das ações do CRPD nos diversos veículos de comunicação local do município de Santo André e do Grande ABC, dentre elas podemos citar os Jornais Diário do Grande ABC, Repórter Diário e demais veículo de comunicação em massa na referida região.

E também o CRPD poderá fazer uso das redes sociais (Facebook, Instagram) na criação de uma página nessas referidas redes sociais e prover sua comunicação das atividades a serem realizadas ou ainda comunicar o público em geral sobre assuntos pertinentes ao CRPD e seu público alvo.

11. AVALIAÇÃO (Processo de Avaliação)

A avaliação deve ser entendida como instrumento essencial para estimar e medir a viabilidade do projeto, o próprio processo de monitoramento, a eficiência da ação (durante a execução do projeto) e a eficácia (grau de alcance final dos objetivos previstos e a efetividade, concretização da ação.

OBJETIVO ESPECÍFICO	AÇÃO	METODOLOGIA	META QUANTITATIVA	INDICADOR DE RESULTADO	INSTRUMENTO DE VERIFICAÇÃO DO RESULTADO	FORMAS DE AVALIAÇÃO QUALITATIVA
Garantir o atendimento da Lei Federal nº 13.146, de 06 de julho de 2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) – visando sua inclusão social e pleno exercício da cidadania	**1)Organizar o espaço para atendimentos individualizados e coletivos; 2)Organizar os prontuários dos usuários / beneficiários 3)Promover a capacitação da equipe de funcionários para executar as ações conforme Plano de Trabalho**	**1)Promover a organização do espaço para efetuar o acolhimento dos usuários / beneficiários, familiares e cuidadores em ambiente agradável e seguro; 2)Promover a organização de toda a evolução dos usuários / beneficiários, familiares e cuidadores em prontuário individualizado com a evolução de cada indivíduo; 3) Promover capacitações e treinamentos para estabelecer rotinas de trabalho e discussão de casos**	**1)Apresentar espaço com adaptações de acessibilidade 2)Apresentar e organizar prontuários individuais dos usuários beneficiários 3)Organizar calendários de capacitações com a equipe de trabalho sobre as demandas apresentadas no CRPD**	**Promover um espaço organizado e seguro às pessoas com deficiência, seus familiares e cuidadores. Promover a segurança e sigilo das informações Promover a qualificação dos profissionais que estão envolvidos nas ações do CRPD com vista à um atendimento qualificado**	**Constatação dos equipamentos de acessibilidade instalados e operando (rampas, corrimãos, cadeiras de rodas, piso tátil, etc.); Guarda dos arquivos individuais em local seguro; Registro Fotográfico das atividades de oficinas e coleta de depoimentos dos usuários/ beneficiários, familiares e cuidadores sobre o desenvolvimento das atividades**	**Percepção de ser um local seguro, confortável e com realização de atividades voltadas ao acolhimento, bem estar e desenvolvimento de habilidades das pessoas com deficiência, seus familiares e cuidadores.**
Criar e ampliar interfaces com diversas Secretarias da Prefeitura de Santo André, bem como outros prestadores de serviços, incentivando a equiparação de oportunidades, a mútua interação entre pessoas com e sem deficiência e o pleno acesso aos recursos e serviços públicos, incluindo o uso de Tecnologias Assistivas	**Participar de reuniões intersetoriais da Prefeitura de Sto André; Participar de reuniões da rede socio assistencial; Promover reuniões com setores públicos, privado e do terceiro setor;**	**As reuniões de trabalho, também denominadas reuniões técnicas, são instrumentos para obter informações sobre ações da área de interesse dos usuários do serviço, bem como um espaço para troca de informações e fortalecimento institucional. As reuniões podem ser promovidas por agente públicos ou da sociedade civil e podem ser realizadas em espaços institucionais apropriados.**	**Participar de 100% das reuniões técnicas com o setor público, particular ou do terceiro setor.**	**Promover a circulação das informações obtidas nas diversas reuniões à equipe de trabalho, usuários/beneficiários do serviço e seus familiares**	**Elaboração de relatório de cada reunião de trabalho e nas ações mais relevantes, produzir cartazes, panfletos ou outra forma segura de comunicação aos usuários/beneficiários do serviço.**	**Aumento do potencial informativo em circulação entre a equipe de trabalho, usuários/beneficiários e seus familiares**

Atender, acolher, escutar e orientar as pessoas com deficiência e seus familiares, em suas diversas necessidades, assessorando a busca de direitos	**Ofertar nos espaço do CRPD atendimentos individuais e atendimentos Grupais com Equipe Técnica, Coordenação e Rodas de Conversa.**	**Efetuar atendimentos individuais ou coletivos com escuta ativa e empática, enquanto estratégia de obter informações sobre histórico de vida para auxiliar na evolução institucional**	**Realizar atendimento com 100 % dos usuários/beneficiários e seus familiares**	**Cada usuário e beneficiário do serviço deverá ter seu prontuário institucional e em cada prontuário deverá ter as informações sobre seu histórico de vida, evoluções e as informações sócio/psico/ biotipo de sua deficiência atualizadas**	**Apresentação dos registros nos prontuários individuais e nos outros instrumentais de evolução das atividades realizadas no equipamento.**	**Organização de registros fotográficos das evoluções de cada caso em suas particularidades**
Ofertar atividades socioeducativas e terapêuticas: arteterapia, musicalização, artesanato, teatro, atividades culturais, prática de esporte e lazer	**Organizar Calendário Semanal das atividades do CRPD com Horários e responsáveis.**	**Promover a elaboração do Calendário das atividades semanais do CRPD com a participação do colaboradores e envolver a participação das pessoas com deficiência, seus familiares e cuidadores nas atividades propostas.**	**Em cada oficina/ atividade, manter a participação de ao menos 05 pessoas com deficiência, tendo a participação limite de até 20 pessoas.**	**Efetuar os registros de presenças em cada atividade e elaborar gráfico de participação semanal e mensal**	**Registros das atividades desenvolvidas por meio de fotografias, listas de presenças e relatórios.**	**Ofertar oficinas e atividades lúdicas que possam contribuir com a evolução de cada individuo.**
Estimular e desenvolver a pessoa com deficiência nas atividades do dia a dia, relações interpessoais, tarefas domésticas, hábitos de higiene, etc	**Promover a realização de oficinas no CRPD com vistas no apoio para o desenvolvimento de atividades de vida diária - AVD**	**Estabelecer nas oficinas de AVD uma metodologia apropriada para cada indíviduo para o desenvolvimento de atividades de vida Diária, como por exemplo hábitos de higiene pessoal e na busca de fortalecimento de vínculos familiares ou comunitários**	**Elaborar relatórios sobre as condutas desenvolvidas nas Oficinas de AVD e buscar quantificar a realização das atividades por individuo. Estabelecer meta de aumento de 30% na busca por período anual**	**Elaborar relatório técnico para indicar a percepção sensorial das atividades realizadas no dia a dia e obter relatos de familiares e cuidadores sobre a evolução nos diversos ambientes em que a pessoa com deficiência frequenta e seus avanços.**	**Após realização das ações nas oficinas sobre as Atividades de Vida Diária - AVD, elaborar relatórios sobre a evolução de cada caso, tendo ainda a possibilidade de realizar registros em fotos e vídeos.**	**Promover reflexos positivos na vida cotidiana de cada pessoa com deficiência, com registros apontados por familiares ou cuidadores**
Promover Curso de LIBRAS – Lingua Brasileira de Sinais	**Organizar Curso de Libras para pessoas com e sem deficiências com duração de 50 horas (aprox 4 meses)**	**Por meio de profissional capacitado para oferta de curso de libras, utilizar recursos adequados ao desenvolvimento da atividade, podendo utilizar recursos audiovisuais, táteis ou outros recursos disponíveis.**	**Atender ao menos 15 pessoas com e sem deficiência por curso com duração de 50 horas**	**Efetuar registros com lista de presença em cada curso para verificar a quantidade de participação**	**Entrega de ao menos 15 certificados para pessoas com e sem deficiência em cada curso realizado com duração de 50 horas.**	**Identificar que a comunidade local tenha mais percepção sobre LIBRAS e que possa aumentar o uso de LIBRAS no cotidiano, aumentando a inclusão social de pessoas surdas e mudas.**

Promover Curso de Braile e organizar uma Biblioteca Braile no espaço do CRPD	**Organizar Curso de Braile para pessoas com e sem deficiências com duração de 50 horas (aprox 4 meses)**	**Por meio de profissional capacitado para oferta de curso de Braile, utilizar recursos adequados ao desenvolvimento da atividade, podendo utilizar recursos audiovisuais, táteis ou outros recursos disponíveis.**	**Atender ao menos 15 pessoas com e sem deficiência por curso com duração de 50 horas**	**Efetuar registros com lista de presença em cada curso para verificar a quantidade de participação**	**Entrega de ao menos 15 certificados para pessoas com e sem deficiência em cada curso realizado com duração de 50 horas.**	**Identificar que a comunidade local tenha mais percepção sobre BRAILE e que possa aumentar o uso de LIBRAS no cotidiano, aumentando a inclusão social de pessoas cegas.**
Promover a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e acompanhar seu desenvolvimento	**Buscar parcerias com Organizações do 3º Setor e com setores Comerciais e Industriais para organizar cadastro de pessoas para inclusão no mercado de trabalho.**	**Estabelecer contatos com setores empresariais e com Organizações do 3º Setor que realizam inclusão de pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho. Além disso, às pessoas deficientes que já estão no mercado trabalho, ofertar apoio e orientações quanto às suas atividades**	**Atender no CRPD ao menos 10 pessoas com deficiência que estejam incluídas no mercado de trabalho para ofertar apoio e orientações.**	**Manter lista de presença atualizada sobre a participação de pessoas com deficiência que frequentam o CRPD incluídas no mercado de trabalho**	**Apresentar por meio de relatórios a evolução individual em suas atividades laborais com apoio da equipe do CRPD**	**Registrar a evolução individual das condutas realizadas pelo CRPD com as pessoas com deficiência que estão inseridas no mercado de trabalho, bem como coletar relatos de representantes das empresas sobre o cotidiano e as ações desenvolvidas. Efetuar registro fotográfico.**
Promover oficina para conserto de cadeira de rodas, muletas, bengalas e afins	**Ofertar no espaço do CRPD espaço adequado e seguro para a realização de oficina de conserto de instrumentos de apoio às pessoas com deficiência e com profissional devidamente capacitado**	**Por meio de profissional capacitado, utilizar ferramentas e materiais próprios para o conserto ou manutenção de instrumentos de apoio às pessoas com deficiência.**	**Ter a capacidade de atender cerca de 15 consertos semanais**	**Elaborar registros de consertos, data e materiais utilizados. Para equipamentos que não tiveram consertos, efetuar o registro e apresentar as justificativas do não serviço.**	**Registros semanais dos consertos, apresentando os defeitos iniciais e as condutas de conserto, bem como relatório semanal dos consertos realizados.**	**Identificar por meio de registros escritos ou fotográficos, as manifestações dos usuários beneficiários / familiares ou cuidadores sobre as melhorias no cotidiano com o apoio da oficina de consertos do CRPD.**

Participar, enquanto equipe de trabalho, de formações continuadas que visem à qualificação de atendimento do serviço, contribuir com a construção de conhecimento acerca da pessoa com deficiência a partir da participação e/ ou elaboração de pesquisas, seminários (de equipe, de rede, intra e intersetorial), reuniões de equipe, estudos de casos, supervisão, grupos de estudos, reuniões externas e demais fóruns	**Organizar os compromissos de reuniões por meio de agendamentos e participar das reuniões de trabalho com vínculos ao tema ou ações desenvolvidas pelo CRPD**	**Frequentar as reuniões de trabalho nos diversos espaços em que as reuniões são promovidas, com vistas na capacitação, formação, na busca de informações ou ainda na oferta de ações desenvolvidas na sociedade local para a conduta de inclusão social das pessoas com deficiência.**	**Participar de 100% das reuniões promovidas**	**Ter acesso a informações das diversas ações realizadas e promovidas na cidade de Santo André no acesso e inclusão de pessoas com deficiência.**	**ampliação das informações de projetos e ações que estão em andamentos na cidade de Santo andré referente ao acesso e Inclusão de pessoas com deficência. Além disso, ter a possibilidade de apresentar os resultados desenvolvidos pelo CRPD.**	**Amplificar as informações obtidas nas reuniões de trabalho para a comunidade que frequenta no CRPD e fortalecer as ações e projetos de inclusão social das pessoas com deficiências na cidade de Santo André.**

12. PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA

Definir detalhadamente como se dará aplicação dos recursos em cada fase de execução.

1 - FOLHA DE PAGAMENTO			
Coordenador	1		6.750,00
SUBTOTAL	**1**		**6.750,00**
2 - CUSTOS TRABALHISTAS			
2.1 Provisionamento			**1.530,00**
2.3.1 Férias - 1/3	1		750,00
2.3.2 13º Salário	1		564,00
2.3.3 Rescisão	1		216,00
2.2 Encargos Sociais			**607,50**
2.1.1 PIS	1	1%	67,50
2.1.2 FGTS	1	8%	540,00
2.3 Benefícios			**0,00**
2.2.1 Vale Transporte			0,00
2.2.2 Auxílio Creche			0,00
2.2.3 Vale Refeição			0,00
3 - CUSTOS OPERACIONAIS			
3.1 Material de Consumo (higiene, escritório etc.)			**5.388,50**
3.1.1 Alimentos em geral			2.988,50
3.1.2 Materiais de limpeza			1.000,00
3.1.3 Materiais didáticos e padagógicos			1.000,00
3.1.4 Material de higiene pessoal			400,00
3.2 Prestador de Serviço			**30.724,00**
3.2.1 Aluguel de Veículo	1		2.150,00
3.2.2 Combustível e troca de óleo	1		1.350,00
3.2.3 Oficineiros - PJ	11		23.624,00
3.2.2 Capacitação continuada	1		2.000,00
3.2.3 Serviços contábeis	1		1.600,00
3.3 Aluguel			
3.3.1 Locação, imóvel, seguro, IPTU			
3.4 Utilidades Publicas (água, luz etc.)			
3.4.1 Agua, luz			0,00
3.4.2 Telefone, TV a cabo e internet			0,00
3.4.3 Gás			0,00
		TOTAL GERAL	**45.000,00**

13. CRONOGRAMA DE DESEMBOLSO

Constar o tipo de repasse (mensal/bimestral/trimestral/semestral/anual) e valores.

Mês 1	Mês 2	Mês 3	Mês 4	Mês 5	Mês 6	
45.000,00	**45.000,00**	**45.000,00**	**45.000,00**	**45.000,00**	**45.000,00**	
Mês 7	Mês 8	Mês 9	Mês 10	Mês 11	Mês 12	**TOTAL**
45.000,00	**45.000,00**	**45.000,00**	**45.000,00**	**45.000,00**	**45.000,00**	**540.000,00**

14. VIGÊNCIA DO PLANO DE TRABALHO

Nos termos deste Decreto Municipal nº 16.870, de 26 de dezembro de 2016, deverá ser elaborado para cada período de 01 (um) ano de execução do Termo de Colaboração, um novo Plano de Trabalho.

Início da Vigência da Parceria: Março de 2023
Período a ser prorrogado ao término de 12 meses

15. ASSINATURA DO REPRESENTANTE LEGAL DA ORGANIZAÇÃO DEVIDAMENTE CONSTITUÍDO.

_____

Edson Eziquiel

Presidente

Instituto Monsenhor Antunes