

Trabalho de Conclusão de Curso

Programa de Aprendizagem em Serviços Administrativos

Associação Antônio Francisco Lisboa

Turma Administrativa III
Jundiaí, 2022



Introdução

Este trabalho de conclusão de curso aborda as etapas necessárias para a criação e estruturação de uma associação, cujo objetivo é auxiliar pessoas com deficiência e empresas a estabelecerem relações de trabalho.

A escolha do tema se deu a partir da observação de situações ocorridas no mercado de trabalho, aliadas aos conceitos aprendidos no curso de aprendizagem.

O trabalho foi realizado em 4 meses, entre novembro de 2021 e fevereiro de 2022, sob orientação da professora Sueli Mattiucci.

Objetivos

Geral

Estruturar uma associação que faça a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, através de programas de capacitação e suporte administrativo nas etapas admissionais.

Específicos

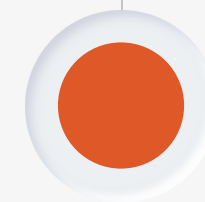
- Definir a categoria da empresa e suas implicações jurídicas;
- Definir as áreas e setores atuando na empresa;
- Estabelecer fluxo de trabalho;
- Planejar e estruturar o modelo de negócios a ser seguido.

Justificativa

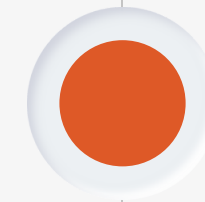
- **Lei N°8213/91, Art. 93:** ‘toda empresa com 100 funcionários ou mais é obrigada por lei a ter 2% a 5% dos seus cargos preenchidos por pessoas com deficiência’;
- Direito ao trabalho previsto no **Estatuto da Pessoa com Deficiência (PCD)**;
- 2017: 45,6 milhões de pessoas se declaravam deficientes no Brasil - 23,9% da população brasileira;
IBGE, 2017
- 2015 a 2019 houve um aumento de cerca de 12% nas contratações, mas o número atual é menor, reflexo da onda de desemprego agravada pela pandemia.
- 2021: apenas 372 mil deficientes estão inseridos no mercado de trabalho formal.

Governo Federal, 2021

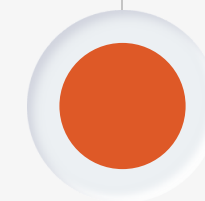
Dificuldades Encontradas



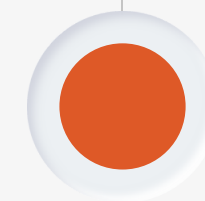
Desconhecimento da legislação;



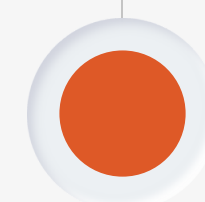
Inserção de pessoas com deficiência nos setores é visto como algo difícil;



Barreiras arquitetônicas/ falta de adaptação de espaços físicos;



Características próprias das atividades laborais – setores de risco, etc;



Falta de treinamento para os profissionais para inserção e manutenção na empresa;

Deficiências Abordadas



Deficiência Auditiva

Perda bilateral (nos dois ouvidos) de 41 dB ou mais nas frequências de: 500Hz, 1000Hz, 2000Hz e 3000Hz. O uso de aparelhos auditivos não anula a condição de deficiência.

Diferentes graus de deficiência auditiva:

- Surdez leve: 26 a 40dB
- Surdez moderada: 41 a 70dB
- Surdez severa: 71 a 90dB
- Surdez profunda: acima de 91dB
- Surdez total ou anacusia.



Dados relacionadas a deficiência auditiva

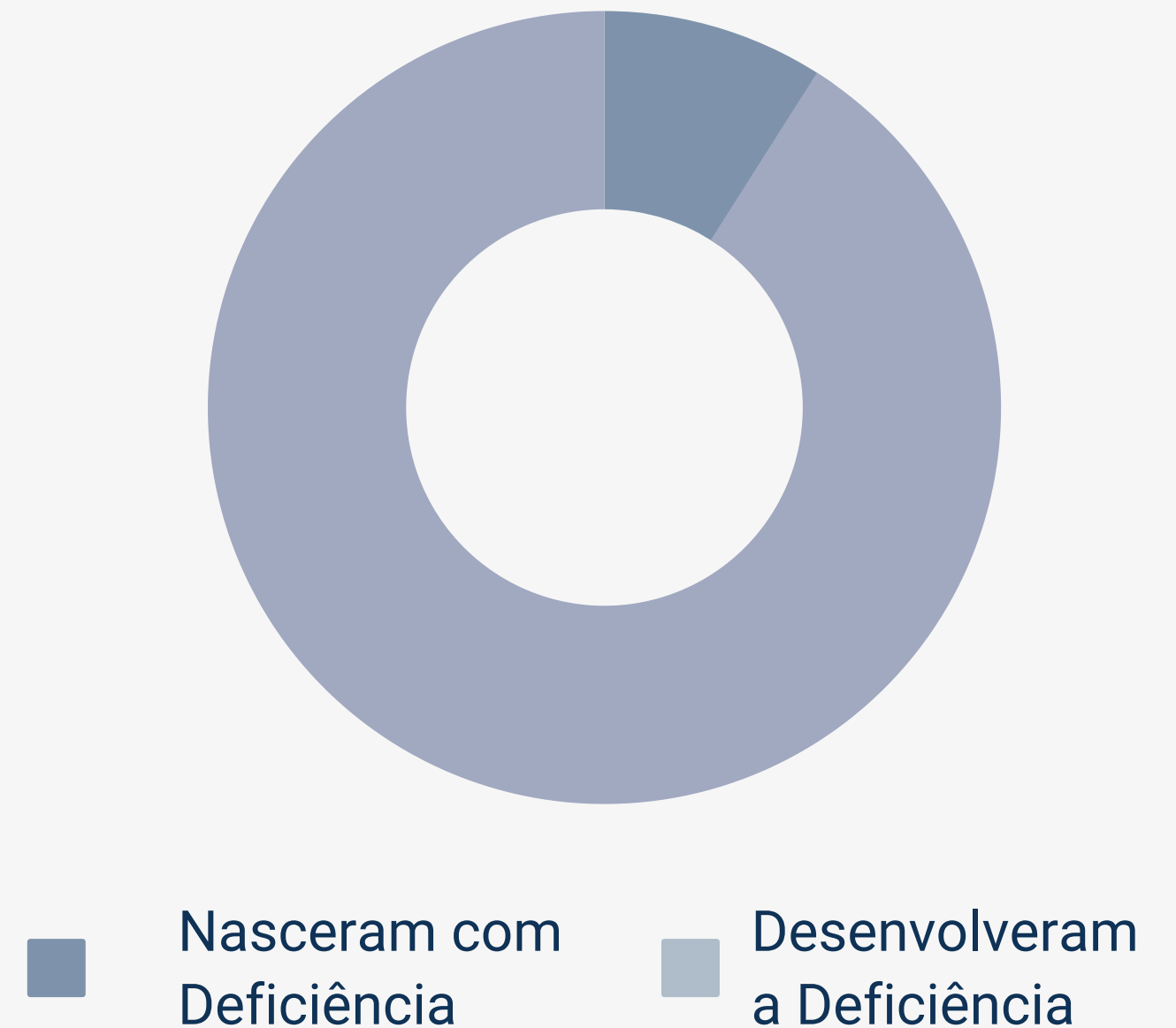
A surdez atinge 54% de homens e 46% de mulheres.

Com predominância de 57% na faixa de 60 anos de idade ou mais.

OMS, 2021.

De acordo com estudo, apenas 37% dos 10 milhões de deficientes auditivos no Brasil estão inseridos no mercado de trabalho.

Instituto Locomotiva/ Semana da Acessibilidade Surda, 2019



Adaptações para portadores de Deficiência Auditiva no trabalho:

- Observar o nível de ruído no local;
- Identificar sinais sonoros existentes no ambiente de trabalho, para que sejam acompanhados por sinais luminosos;
- Implantar sistema Intranet para comunicação;
- Utilizar celulares, com possibilidade de recebimento e envio de mensagens escritas, também auxiliará a pessoa surda.

Deficiência Física

São alterações completas ou parciais de um ou mais segmentos do corpo humano, que acarretam o comprometimento da mobilidade e da coordenação geral, podendo também afetar a fala, em diferentes graus.

Biblioteca Virtual em Saúde

1,3% da população brasileira tem algum tipo de deficiência física. Desse total, 46,8% tem grau intenso ou muito intenso de limitações.

IBGE

Tipos de Lesões: **medulares** - mais frequente, como paraplegia e tetraplegia; **amputações** de membros inferiores ou superiores.



Pessoas com deficiência física podem exercer praticamente qualquer atividade profissional, incluindo funções específicas, atuando, por exemplo, como advogados, professores, artistas, atendentes, caixa, etc.

Estima-se que apenas 5% dos brasileiros com deficiência física estão empregados.

Entre os motivos alegados pelas empresas para não cumprirem a lei, está a falta de qualificação dos candidatos aos cargos oferecidos, já que muitas vezes não têm a formação mínima exigida.

Inclusão a partir da conscientização: estratégia ampla de educação social, para a construção de um país mais inclusivo, justo e humano, através da atuação em conjunto com a intensificação da fiscalização por parte das delegacias de trabalho, trazendo boas perspectivas de emprego para deficientes nos próximos anos.

Adaptações para portadores de Deficiência Física no trabalho:

As áreas de circulação:

Devem estar sinalizadas com o Símbolo internacional de Acesso;

Trajetos livres de obstáculos:

para o acesso das pessoas que utilizam cadeira de rodas;

Reservas de vagas no estacionamento:

Devidamente identificadas e sinalizadas;

Verificar o nível de acessibilidade em todos setores/áreas da empresa:

refeitório, grêmios recreativos, salas de reuniões, dentre outros.

Maçanetas do tipo alavanca; barras de apoio para usos em sanitários; torneiras de pressão;

Deficiência Visual

A deficiência visual é a perda ou redução da capacidade visual em ambos os olhos. Existem critérios rígidos para definir uma deficiência.

Por exemplo: Uma pessoa com alto grau de miopia, não é uma pessoa com deficiência visual.

Classificação dos diferentes graus de deficiência visual:

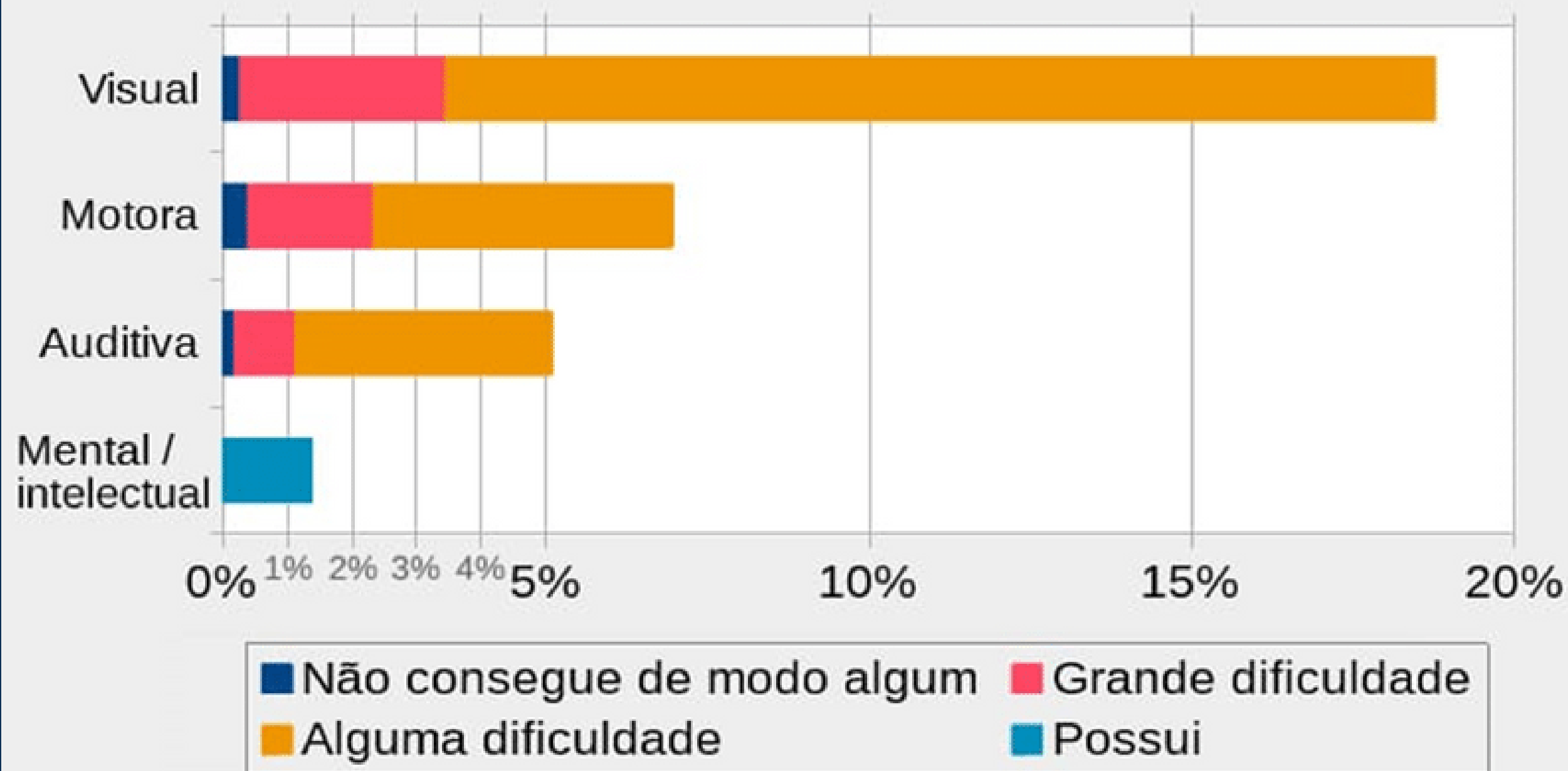
Baixa visão: não sendo considerada como uma deficiência.

Próximo à cegueira: quando a pessoa ainda é capaz de distinguir luz e sombra

Cegueira: o uso do Sistema Braille, da bengala e os treinamentos de orientação e de mobilidade.



Porcentagem da população, por tipo e grau de dificuldade e deficiência (Brasil - 2010)



Observação: mesma pessoa pode ter mais de uma deficiência.

Adaptações para portadores de Deficiência Visual no trabalho:

Dicas básicas:

- Nas áreas de circulação recomenda-se que se utilize faixas no piso, com textura e cor diferenciadas.
- Verificar se há obstáculos nas áreas de circulação e principalmente se há mudanças de localização nesses obstáculos;
- Deve também haver comunicação auditiva dentro da cabine do elevador, indicando o andar onde o elevador se encontra parado;

A avaliação é considerada a partir do laudo médico de acordo com exames realizados.

Deficiência Múltipla

A deficiência múltipla é a junção de 2 ou mais deficiências.

Segundo estimativa da OMS 14,8% da população mundial possui algum tipo de deficiência e, dentre ela, 1% possui a deficiência múltipla.

(OMS, apud BRASIL, 2000)

Características gerais do deficiente múltiplo :

- Dificuldades no reconhecimento de pessoas da sua convivência;
- Presença de movimentos corporais involuntários;
- Respostas mínimas a estímulos causados por barulhos, toques etc;

- **Sensorial e física:** Associa a deficiência auditiva à deficiência física;
Associa a deficiência visual à deficiência física.



A Organização



CANVA: Modelo de Negócios

Parcerias Chave

A.T.E.A.L

APAE

AACD

GRENDAAAC

Prefeitura de
Jundiaí

Sites de vagas
de emprego

Atividades Chave

Captação de talentos

Seleção e recrutamento

Capacitação

Orientação p/ Empresas

Recursos Chave

Canais de compartilhamento
de vagas

Rede de Apoio

PCDs ativos

Demanda das Empresas

Proposta de Valor

Mão de obra
qualificada

Papel social de
inclusão

Conformidade
com a Lei

Relacionamento

Oferta de qualificação
profissional;

Suporte constante;

Solidez, clareza e
profissionalismo;

Ética e empatia

Canais

Sites de vagas;

'Boca a boca';

Site: www.afl.com.br;

Redes sociais da empresa
(Instagram, Twitter,
Facebook e YouTube)

Segmento de Clientes

PCDs;

Empresas com
dificuldade em cumprir a
Lei de Cotas (8.213/91 -
Art. 93);

Empresas com
dificuldade em contratar
PCDs qualificados e
mantê-los no quadro

Estrutura de Custos

Materiais

Serviços terceirizados

Impostos

Infraestrutura

Salários e benefícios de
colaboradores

Marketing

Fontes de Receita

Contrato com empresas (valor fixo)

Anúncios

Doações

Parcerias

Plano de Negócios



Para que serve?

- O Plano de negócios serve para diminuir riscos e incertezas.;
- Identificar o potencial do negócio;
- Identificar possíveis falhas, problemas e ameaças que podem aparecer.

Sumário Executivo

● Quem somos?

A AFL é uma associação que irá capacitar pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.

● Serviço oferecido

A AFL oferecerá uma possibilidade mais fácil do PCD se alocar no mercado profissional.
Conexão entre Empresa X Funcionário.

● Mercado de atuação

Formação Profissional e Movimento Social

● Locação e operação

Operação inicial de maneira exclusiva para a região de Jundiaí.

● Investimento Inicial

- Investimento da Prefeitura de Jundiaí;
- Investimento de Empresas interessadas.

● Forma Jurídica e enquadramento tributário

Os artigos 150 e 195 da Constituição Federal vedam a instituição de imposto sobre patrimônio, renda ou serviços das ONGS.

Portanto devemos ter arquivado:

- Detalhamento da renda e gastos.
- Investimento na região e em movimentos sociais.

Análise de Mercado

● Média de vagas

De acordo com as principais plataformas de emprego de nossa região (Infojobs, Indeed, Catho), possuímos uma média de 150 vagas mensais destinadas a PCDS.

● Dados do Mercado

- Segundo dados do IBGE, São paulo possui cerca de 3 milhões de pessoas com deficiência.
- Jundiaí possui uma população de 423.000 pessoas (2020).

● Quem oferece vagas PCD em Jundiaí?

ASTRA, WCA, MSV Serviços, Grupo SC

Estas empresas são Concorrentes Indiretos.

- Precisão na escolha dos PCDS.
- Agilidade e menos custo para alocar PCDS.

● Tendência de Mercado

Aumenta contínua na procura de empregos de maneira geral;
Vagas PCD cada vez mais se tornam uma necessidade da sociedade.

Análise de Mercado

- **Público Alvo**

Deficientes auditivos, visuais, físicos e múltiplos.

Classe social: Baixa/Média.

Idade: 18 anos ou mais.

- **Situação de Mercado**

O mercado de alocação profissional não é um mercado onde possua grande concorrência. Porém, é um mercado que possui uma dedicação e grande atenção na prestação de serviço.

O mercado de alocação profissional é um mercado que vem necessitando de prestadores de serviço, levando em consideração a grande quantidade de desempregados em todo o Brasil e da contínua necessidade social de empregar pessoas com deficiência.

Plano Operacional

● Estrutura Digital

Através de sites de vagas de trabalho, iremos anunciar diversas oportunidades de emprego, possibilitando que qualquer pessoa com deficiência possa se candidatar para as vagas.

● Tempo necessário para análise

Para analisar os currículos dos candidatos, utilizaremos um tempo aproximado de 30 dias, assim, poderemos definir qual candidato se qualifica melhor para determinada vaga.

Plano de Marketing

- A AFL, contará com sua equipe de marketing providenciando continuamente o investimento em ações que mostrem de forma mais ampla e clara seu modo de trabalho.
- Sites contarão com diversas vagas de emprego e detalhamento sobre o que é a AFL.
- Mídias sociais mostrando as ações sociais e acompanhamento de PCDs.
- Parceria com as empresas promovendo o marketing conjunto.

Avaliação Estratégica

Oportunidades

- Necessidade de mais oportunidades de trabalho em todo o país;
- Facilitar o processo de análise, contratação, gerenciamento e capacitação de PCD's para as empresas;
- Procura por vagas de emprego de forma digital cada vez mais comum;
- Apoio de empresas e município;
- Empresa viável diante do cenário atual.

Ameaças

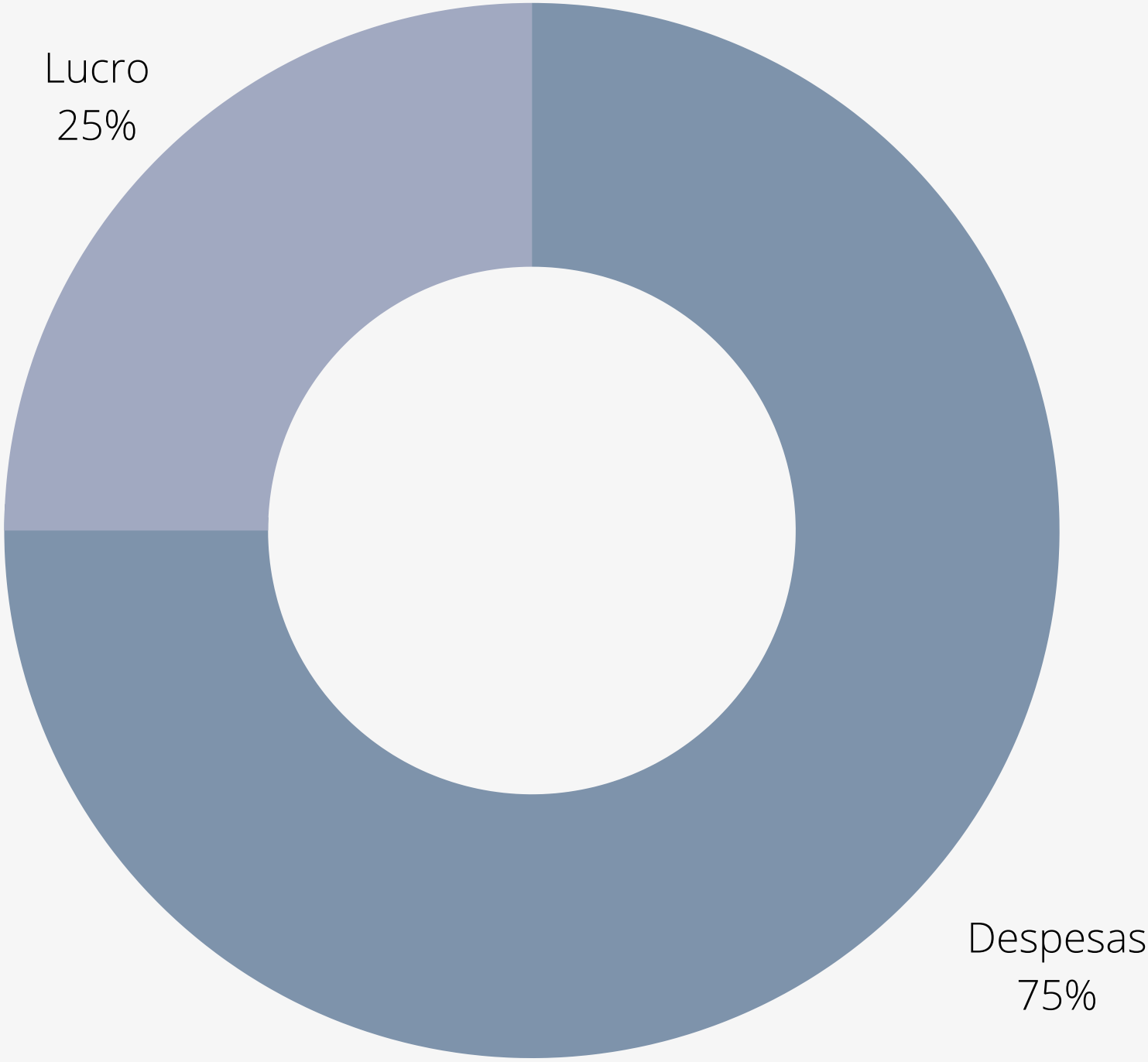
- Grandes empresas optarem pela contratação de forma individual de PCD's;
- Aumento de casos de Covid ou gripe, impactando diretamente na fase inicial da organização;
- Dificuldade inicial para capacitar os PCD's de forma prática.

Plano Financeiro

Despesas Fixas

- Funcionários - **40%**
- Infraestrutura - **4%**
- Ações de Marketing - **10%**
- Estoque Administrativo - **1%**
- Uniformes - **3%**
- Insumos para Limpeza - **2%**
- Terceirização - **15%**

Total: 75%





Missão

Integrar pessoas com deficiência e empresas, facilitando a inclusão dos PCDS no mercado de trabalho nas empresas da cidade de Jundiaí e região.



Visão

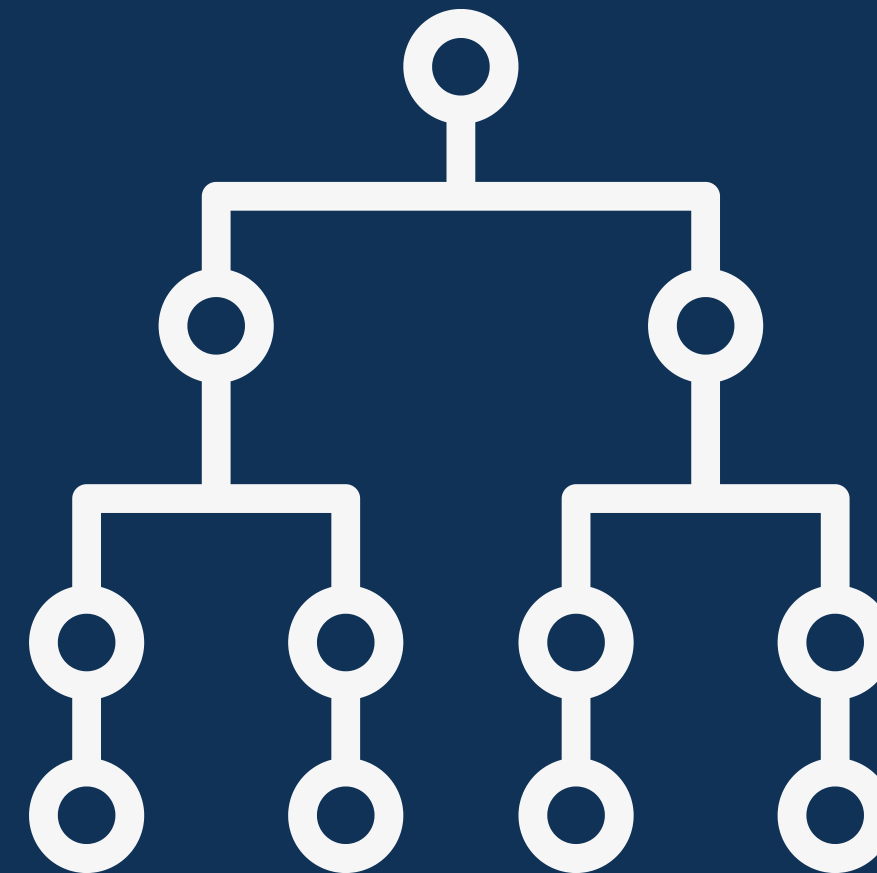
Integrar todas as pessoas com deficiência física e/ou múltiplas através de nossa empresa, para que este público tenha facilidade para ingressar no mercado de trabalho.



Valores

Integração/ Harmonia/ União/ Equidade/
Confiabilidade/ Ética

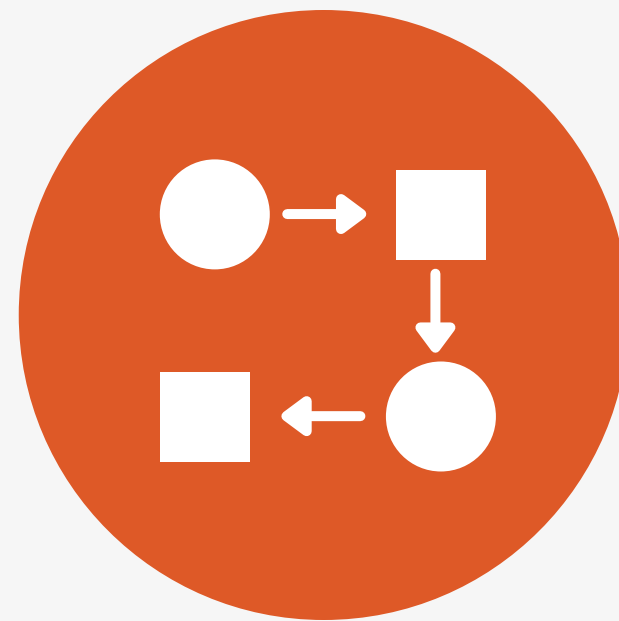
Estrutura Organizacional



Divisões da Organização



Organograma



Fluxograma

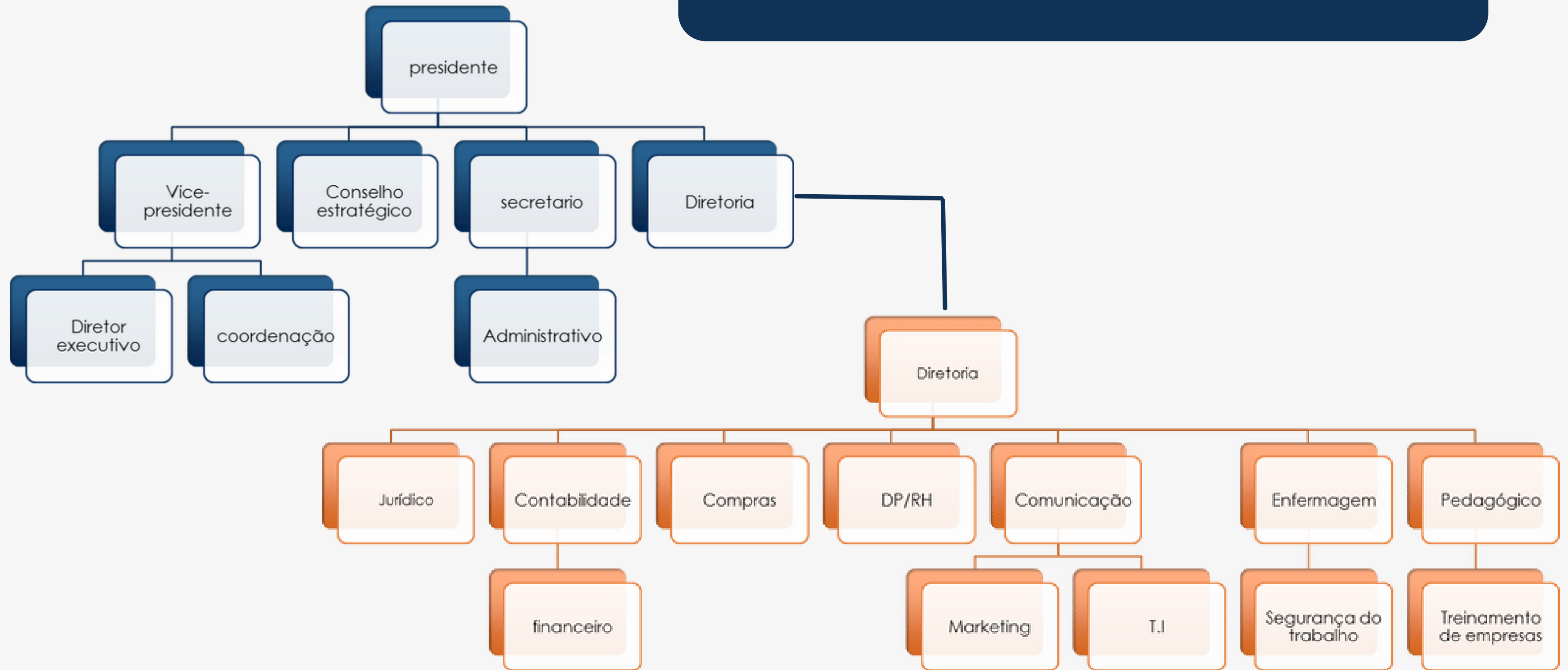


**Metodologia
Pedagógica**

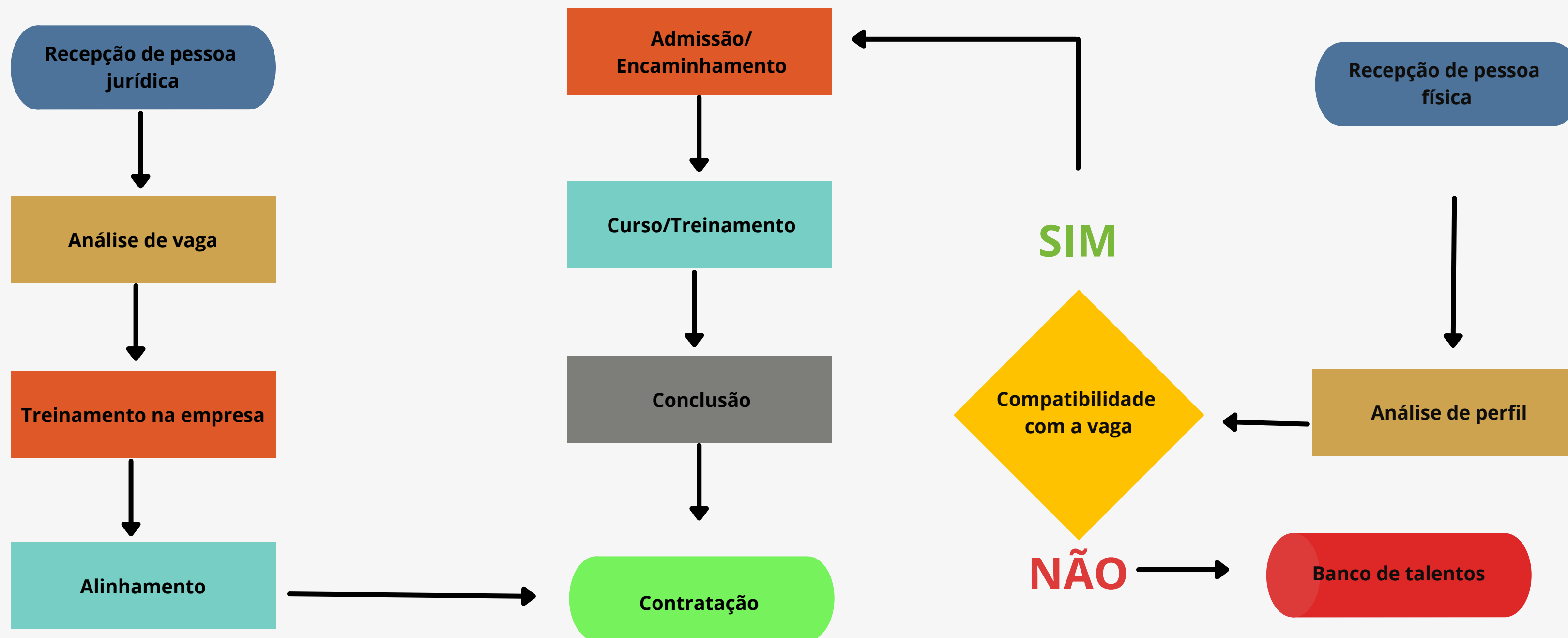


Treinamento empresarial

Organograma AFL



Fluxograma AFL



Após o encaminhamento do PCD capacitado para a empresa, permanecemos com o vínculo em até 1 ano de contratação, com acompanhamento e suporte para ambas as partes.

Processos AFL

- 1 Parceria com a empresa:**
Através de divulgações em mídias sociais, encontramos empresas parceiras.
- 2 Análise:**
Analisamos a infraestrutura da empresa.
- 3 Adaptações:**
Sugerimos as adaptações necessárias para se fazer dentro da empresa.
- 4 Contratação:**
Processos de divulgação da vaga e recolhimento de dados e cadastros.
- 5 Análise e seleção do candidato:**
Análise dos dados e cadastros recolhidos, e selecionar os candidatos.
- 6 Entrevistas:**
Candidatos fazem entrevistas na empresa.
- 7 Integração:**
Convocação dos candidatos selecionados para fazer integração na empresa.

Processos do Candidato

1

Cadastro:

PELA SEDE: o candidato faz o cadastro pessoalmente (com toda ajuda necessária/adaptações);

PELO SITE: o candidato faz o cadastro pelo nosso site: www.instituicaoafll.com.br.

2

Currículo:

O currículo será armazenado no nosso banco de dados.

3

Análises:

a. A AFL analisará o currículo e o candidato;

b. A empresa contratante analisará o currículo e o candidato.

4

Explicação:

A empresa AFL entrará em contato com o candidato para o primeiro contato.

5

Entrevistas:

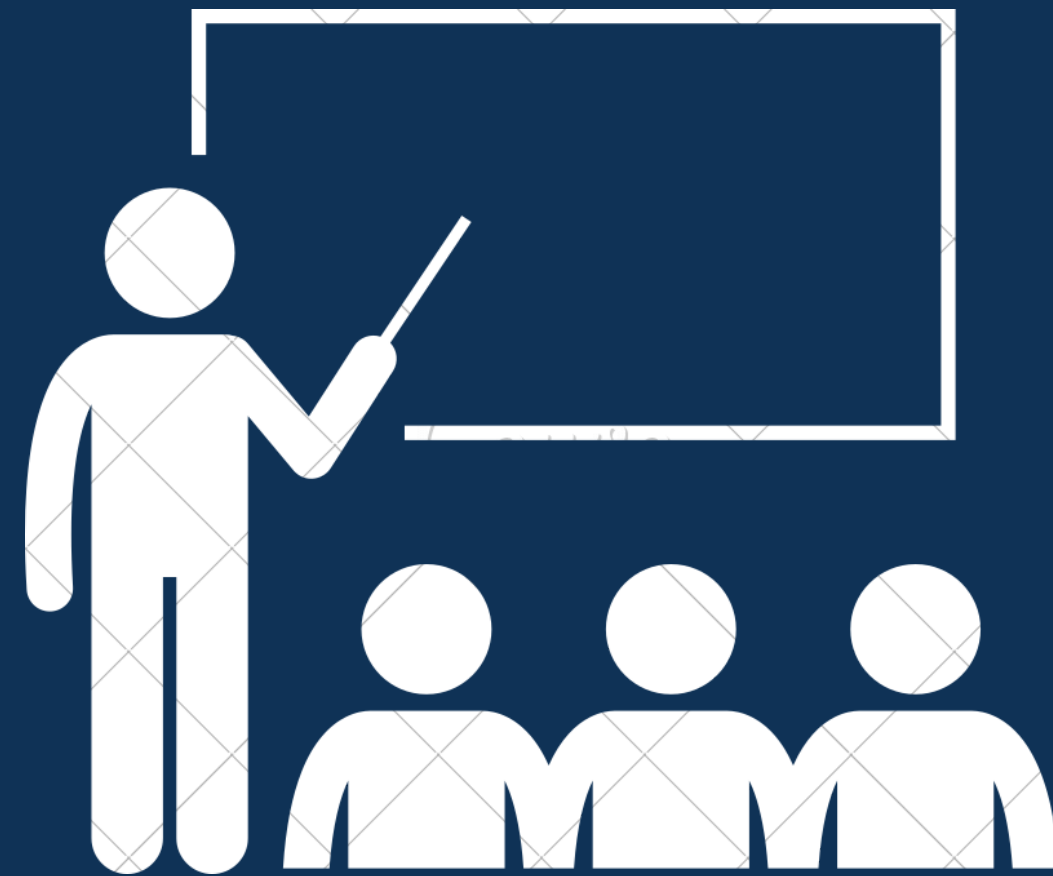
O candidato faz processos de entrevistas nas empresas.

6

Integração:

O candidato faz integração na empresa contratante

Metodologia Pedagógica



Capacitação Área Administrativa

Duração: 3 meses / 3 Módulos:

1º Módulo: Introdução ao mercado de trabalho

Duração: 1 Mês

Objetivo: Preparar o profissional com noções básicas de convívio e ética no mercado de trabalho. Fornecer conhecimentos básicos sobre direitos trabalhistas do PCD.

Conteúdo: Ética no mercado de trabalho, postura e comportamentos adequados ao ambiente profissional, introdução ao relacionamento interpessoal e noções básicas de direitos trabalhistas.

2º Módulo: Introdução à área administrativa

Duração: 1 Mês

Objetivo: Preparar o profissional com noções básicas da área administrativa.

Conteúdo: O que é administração e o que a compõe, principais pensadores, ferramentas de gestão, sua importância dentro das organizações, principais atividades e as rotinas administrativas.

3º Módulo: Introdução à rotina do trabalho

Duração: 1 Mês

Objetivo: Preparar o profissional para as rotinas e atividades que irá desenvolver.

Conteúdo: Pacote office, noções básicas de computação e comunicação, ferramentas de gestão de tempo.

Capacitação Área Produtiva

Capacitação voltada para a área produtiva / Duração: 3 meses

3 Módulos:

1º Módulo: Introdução ao mercado de trabalho

Duração: 1 Mês

Objetivo: Preparar o profissional com noções básicas de convívio e ética no mercado de trabalho. Fornecer conhecimentos básicos sobre direitos trabalhistas do PCD.

Conteúdo: Ética no mercado de trabalho, postura e comportamentos adequados ao ambiente profissional, introdução ao relacionamento interpessoal e noções básicas de direitos trabalhistas.

2º Módulo: Introdução à área produtiva

Duração: 1 Mês

Objetivo: Preparar o profissional com noções básicas da área produtiva.

Conteúdo: O que é a área produtiva, quais suas atividades, qual a sua importância e qual a sua rotina.

3º Módulo: Introdução à rotina do trabalho

Duração: 1 Mês

Objetivo: Preparar o profissional com noções básicas da área produtiva.

Conteúdo: Noções de segurança do trabalho, apresentação de EPI'S, noções de processos produtivos, noções de produtividade e foco, ferramentas de gestão de tempo.

Treinamento Empresarial



Capacitação Empresarial

Treinamentos realizados nas empresas, com a temática "PCD's no mundo do trabalho".

Duração: 2 dias.

1º DIA

Conteúdo abordado: deficiências inclusas no quadro de funcionários. Quais as limitações e dificuldades encontradas por este PCD.

Objetivo: informar e preparar os profissionais envolvidos com o PCD, no seu processo de inclusão.

2º DIA

Conteúdo abordado: dinâmicas que sensibilizem e desenvolvam a empatia dos profissionais com o PCD. Roda de perguntas e orientações diretas.

Objetivo: acabar com dúvidas e necessidades. Sensibilizar, conscientizar e mobilizar todos os envolvidos nesse processo.

Jurídico



Legislação

A Lei 8.213/91 é responsável por regulamentar a contratação e inclusão da pessoa portadora de deficiência.

- **O que é reserva legal da Lei de Cotas?**

A reserva legal é a porcentagem de vagas em uma empresa que deve ser destinada as pessoas portadoras de deficiências, essa porcentagem varia de acordo com o número de funcionários da empresa.

Numero de Funcionários	Reserva % (PCD)
Até 200	2%
De 201 - 500	3%
De 501 - 1000	4%
+ 1000	5%

Legislação

- **Término de contrato ou demissão:**

A dispensa do PCD em contrato por prazo indeterminado sem justa causa só poderá acontecer caso já tenha outro PCD para ocupar a vaga, o mesmo para aqueles de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias.

- **Direitos das pessoas portadoras de deficiências:**

De acordo com a Constituição de 1988 e a LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. Que são de interesse para esse trabalho.

- **Direito a reserva percentual legal em cargos públicos e privados (como visto anteriormente)**

- Igualdade de oportunidades com as demais pessoas sem discriminação;
- Direito a trabalho de sua livre escolha em ambiente acessível e inclusivo;
- Igual remuneração por trabalho de igual valor;
- Igualdade na participação de cursos, treinamentos e planos de carreira.

Legislação

- **Estatuto Social:**
Documento que se aplica a cooperativas, sociedades anônimas e entidades sem fins lucrativos, onde será descrito as funções, atos e objetivos da organização, sendo essa uma associação, uma sociedade anônima, uma sociedade comandita por ações ou sociedade cooperativa.
- **Contrato Social:**
Também é um documento que define as regras de funcionamento da organização, mas, diferente do Estatuto Social, essa se destina para as sociedades simples, LTDA, sociedade em comandita simples e sociedade em nome coletivo, ou seja, sociedades que ganham fins lucrativos.

Estatuto Social da AFL

- Capítulo I - Qualificação da AFL;
- Capítulo II - Quadro Social e responsabilidades dos associados;
- Capítulo III - administração da AFL;
- Capítulo IV - fonte de recursos para a manutenção da associação;
- Capítulo V - prestação de contas;
- Capítulo VI - alterações estatutárias;
- Capítulo VII - condições para a dissolução da empresa.

Ata de fundação

- Documento que permite a criação, efetivamente, da associação, onde será definido: a data de fundação, o nome e qualificação dos fundadores, finalidade da reunião aprovação do nome da associação, eleição e posse da Diretoria e Conselho Fiscal, e fixação do prazo de mandato da Diretoria.

Nome e qualificação dos fundadores:

- **Presidente:** Vanessa Souza Silva
- **Vice-Presidente:** Emanuel Almeida
- **Primeira secretária:** Alessandra Ribeiro
- **Segunda secretária:** Maria Florentino de Oliveira
- **Primeiro tesoureiro:** Jhonatas Gregio do Nascimento
- **Segundo tesoureiro:** Marcela Duarte Dias
- **Conselho fiscal:**
 - José Carlos Filho
 - Elias do Carmo Neto
 - Paula Fernandes do Amaral
- **Suplentes:**
 - João Vicente Chaves
 - Letícia Beatriz Leite
 - Sueli Pereira de Oliveira

Estatuto social



Ata de Fundação



Conclusão



Turma Administrativa III

Alessandra Martins - RH Urbitec

Beatriz Américo - CAC Urbitec

Beatriz Oliveira - RES Astra

Camila Fonseca - SEG Urbitec

Daniel Gregio - RH Urbitec

Daniel Vio - ESF Astra

Isabella Souza - SEG6 Astra

Isabelle Nunes - CTQ3 Astra

Jhonatan Generoso - CTM Astra

Joyce Gomes - ENF3 Astra

João Pedro Mello - SEG3 Astra

Júlia Félix - CTQ Astra

Júlia Medeiros - DPR Astra

Luan Alves - AET1 Astra

Mileny Almeida - CAC Urbitec

Natália Dias - TMK Astra

Nicolas Oliveira - ESG Astra

Pedro Gustavo da Silva - FIN Astra

Renan Mello - SPR Astra

Victor Jorge - LAB Astra

Profa. Sueli Mattiucci