

UNIVERSIDADE TIRADENTES

SERVIÇO SOCIAL

MARIA CAROLINA RIOS CERDEIRA

RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO
SUPERVISIONADO I E II

Aracaju/SE
2016

MARIA CAROLINA RIOS CERDEIRA

RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO
SUPERVISIONADO I E II

Relatório apresentado à Universidade Tiradentes, como um dos pré-requisitos para obtenção do grau de bacharel em Serviço Social.

ORIENTADORA: Prof^a Esp. Fernanda Silva Nascimento

Aracaju/SE
2016

IDENTIFICAÇÃO DA DISCIPLINA

Disciplina: Estágio Supervisionado I

Nome do professor responsável pela disciplina: Prof^ª Jane Cláudia Pedó.

Supervisora Acadêmica: Prof^ª Esp. Fernanda Silva Nascimento

Supervisora de Campo: Sandra Magna de Rezende Xavier Carvalho

Carga horária: 200 horas

Disciplina: Estágio Supervisionado II

Nome do professor responsável pela disciplina: Prof^ª Tatiana Ferreira dos Santos

Supervisora Acadêmica: Prof^ª Esp. Fernanda Silva Nascimento

Supervisora de Campo: Sandra Magna de Rezende Xavier Carvalho

Carga horária: 200 horas

IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

Nome completo: Secretaria de Estado da Mulher, Inclusão e Assistência Social, do Trabalho e dos Direitos Humanos (SEIDH)

Horário de funcionamento: Segunda a quinta-feira, das 08h às 18h e às sextas, das 07h às 13h.

Endereço completo: Rua Santa Luzia, nº680, bairro São José.

Fone: (79) 3179-7676

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que me guiou. Aos meus pais que tiveram toda compreensão e que, principalmente, pode ficar com meu filho para que eu pudesse terminar meu estágio e a toda minha família pela torcida. À supervisora acadêmica Fernanda, por toda paciência, e, principalmente, a minha supervisora de campo Sandra Magna que me aceitou e me orientou com todo o carinho. Obrigada.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	06
2. RELATÓRIO DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO I.....	07
2.1 As expressões da Questão Social e a Política do Trabalho, Emprego e Renda.....	07
2.2 Reconhecimento do espaço institucional.....	10
2.3 Serviço Social na Instituição.....	13
2.4 Diagnóstico.....	13
3. RELATÓRIO DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO II.....	15
3.1 Proposta de Intervenção Social.....	15
3.2 Sistemática de Operacionalização.....	16
3.4 Análise e síntese da experiência vivenciada.....	17
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	18
REFERÊNCIAS.....	19
APÊNDICE.....	20
ANEXOS.....	39

1 INTRODUÇÃO

O presente relatório tem como objetivo descrever as experiências do estágio curricular obrigatório em Serviço Social, realizado no Núcleo de Apoio ao Trabalho – NAT, da Secretária de Estado da Mulher, Inclusão, Assistência Social, do Trabalho e dos Direitos Humanos (SEIDH), durante o período de um semestre, com início no mês fevereiro de 2016 e encerrado em maio de 2016.

Segundo a Política Nacional de Estágio da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social (ABEPSS), o estágio curricular é importante, pois permite ao estudante sua inserção no espaço sócio institucional, objetivando, dessa maneira, uma capacitação nas dimensões teórico-metodológica, ético-político e técnico-operativa para o exercício do trabalho profissional. Permite também, a construção do perfil profissional pretendido, que é de um profissional crítico, criativo, propositivo, investigativo, comprometido com os valores e princípios que norteiam o projeto ético-político profissional.

O estágio é dividido em dois momentos: Estágio Supervisionado I e Estágio Supervisionado II. No primeiro momento será feita uma análise da instituição, já no segundo momento, o desenvolvimento e aplicação de um projeto de intervenção.

O Estágio Supervisionado visa fortalecer a relação entre a teoria e a prática, baseado no princípio metodológico de que o desenvolvimento das competências profissionais está diretamente ligado a utilizar conhecimentos adquiridos, seja na vida acadêmica ou na vida profissional e pessoal. Desta forma, o estágio se caracteriza como um importante instrumento de conhecimento e de integração do aluno na realidade social, econômica e do trabalho em sua área profissional.

2 RELATÓRIO DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO I

2.1 As expressões da Questão Social e a Política do Trabalho, Emprego e Renda

Após longo caminho trilhado pelas economias desenvolvidas desde o final da II Guerra Mundial na estruturação de seus sistemas públicos de emprego, pode-se dizer que as primeiras políticas de proteção ao trabalhador só começaram a ser implantadas no Brasil na década de 1960. As altas taxas de crescimento econômico do período possibilitaram a incorporação de parcelas expressivas da População Econômica Ativa (PEA) ao mercado formal de trabalho, sobretudo no setor industrial e nos aparelhos do Estado.

Em um período em que a economia mundial vivia um surto de crescimento econômico sem precedentes, acreditava-se no Brasil que a melhoria das condições de vida da população seria consequência direta do crescimento econômico. O desemprego existente era entendido como uma imperfeição decorrente do baixo nível de desenvolvimento econômico que marcava o país.

A Constituição de 1946 colocou a assistência ao desemprego como um direito do trabalhador, sendo esta a primeira tentativa de criação de um seguro para o trabalhador desempregado. Esse benefício deveria ser custeado pelo Fundo de Assistência ao Desemprego (FAD), com recursos proveniente de arrecadação de 1% da folha salarial.

O benefício não durou muito, pois no ano seguinte criou-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e os recursos do FAD, referentes a 1% da folha salarial, foram drenados para esse novo fundo. A diminuição dos recursos obrigou o governo a restringir a cobertura do programa e, com o FGTS, o empregador passou a depositar mensalmente 8% do salário do trabalhador numa conta vinculada ao contrato de trabalho, cujos fundos o trabalhador poderia ter acesso no momento da sua demissão.

A criação do FGTS representou um enorme estímulo a rotatividade, já que os empregadores não precisavam mais pagar grandes indenizações no momento da dispensa do trabalhador.

Em 1970 foram criados o Programa de Integração Social (PIS) e o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep). Esses fundos foram instituídos com o objetivo de formação de patrimônio para o trabalhador e estímulo à população inteira, sendo o

PIS dirigido aos trabalhadores da iniciativa privada e o Pasep aos servidores públicos nos três níveis de governo. Em 1975, procedeu-se a unificação dos fundos PIS/Pasep.

Em 1975, atendendo a determinação da Convenção 88 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), criou-se o Sistema Nacional de Emprego (Sine), por intermédio do Decreto 76.403/75, o sistema tinha por objetivo prover serviços de intermediação de mão-de-obra, orientação profissional, qualificação profissional e geração de informação sobre o mercado de trabalho.

Assim, pode-se dizer que as políticas públicas de emprego desenhadas nos anos 1960 e 1970 se orientaram muito mais no sentido de indenizar o trabalhador demitido que fornecer alguma proteção efetiva ao trabalhador desempregado. Por isso, as primeiras tentativas de implementação de um programa de seguro-desemprego e de um sistema de emprego abrangente não vingaram. Talvez por causa dessa ausência de uma fonte de financiamento específica para o seguro-desemprego, os critérios de pagamento e de acesso ao benefício foram ainda bastante restritivos: o trabalhador deveria comprovar a condição de assalariado no mercado formal durante os últimos seis meses e ter contribuído para a previdência social durante pelo menos 36 meses nos últimos quatro anos. O tempo de duração do benefício não poderia ultrapassar quatro meses e haveria um período de carência de 18 meses para o recebimento de um novo seguro. Essas regras acabaram por resultar em uma baixa cobertura nos primeiros anos de implantação do programa.

Segundo o artigo 239 da Constituição Federal, a arrecadação do PIS/Pasep, em vez de ser acumulado com o objetivo de formação de patrimônio individual do trabalhador, passaria a financiar o Programa do Seguro-Desemprego e o Programa do Abono Salarial, adicionalmente, pelo menos 40% da arrecadação dessas contribuições seriam destinadas ao financiamento de programa de desenvolvimento econômico pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES).

A regulamentação da nova estrutura institucional de financiamento do seguro-desemprego só ocorreu em 1990, pela Lei 7.998/90, que criou o FAT e o Conselho Deliberativo do FAT (Codefat). Pelos novos critérios, o trabalhador teria de demonstrar a comprovação de emprego com carteira assinada durante pelo menos 15 meses nos últimos dois anos, o tempo de carência foi reduzido de 18 para 16 meses e também foi aumentado o valor do benefício.

Dentro do processo de melhoria do seguro-desemprego, a Lei 8.352/91 flexibilizou os critérios de elegibilidade do programa. Essa lei disponibilizou a comprovação de trabalho com

carteira assinada durante 15 meses nos últimos dois anos, e, para receber o benefício, bastava comprovar carteira assinada nos últimos seis meses.

Em 16 de junho de 2015, foi criada a Lei 13.134, onde sua finalidade era prover assistência financeira temporária a trabalhadores desempregados sem justa causa.

“Segundo o Art. 3º, desta lei;

I- Ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física ela equiparada, relativos a:

- a) Pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores, a data de dispensa, quando da primeira solicitação;
- b) Pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores a data de dispensa, quando da segunda solicitação;
- e
- c) Cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores a data de dispensa, quando das demais solicitações.”

O benefício do seguro-desemprego será concedido ao trabalhador desempregado por período máximo variável de três a cinco meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo, contados data de dispensa que deu origem a última habilitação, cuja a duração será definida pelo Codefat.

De acordo com a nova lei nº 7.998/90 no Art. 19, todo trabalhador que recusar um novo emprego sem justificativa, terá o direito ao seguro-desemprego cancelado. Esta lei já existia, mas era pouco aplicada devido à falta de um cadastro nacional de empregos. Porém, espera-se que ela seja aplicada com mais rigor com o **cadastro dos empregados no Portal Mais Emprego**.

Esse sistema tem como critério inicial uma base de dados única para todo o território coberto por ele, além de envolver diretamente o SINE. Com o uso deste novo sistema, ao solicitar a entrada no Seguro-Desemprego, automaticamente, o trabalhador desempregado terá acesso a todas as vagas de emprego disponíveis no mercado, com a possibilidade de conseguir um novo trabalho mais rápido. Outra previsão da nova lei do Seguro-Desemprego, é que caso o trabalhador seja encaminhado a um novo emprego e ele não se apresente por três vezes consecutivas, o benefício também será suspenso e cancelado.

Em Aracaju o SINE/NAT (Núcleo de Apoio ao Trabalho), além de dar entrada na habilitação do seguro-desemprego, intermediação de mão-de-obra, também faz emissão de Carteira de Trabalho (CTPS), tanto a primeira via como a segunda via. Qualquer pessoa que queira dar entrada em qualquer serviço ofertado pelo SINE/NAT, poderá procurar qualquer posto de atendimento, inclusive os situados em interiores do estado.

2.2 Reconhecimento do espaço institucional

A Secretária de Estado da Inclusão, Assistência e do Desenvolvimento Social (SEIDES), fica localizada à rua Santa Luzia, nº 680, Bairro São José, CEP: 49.015-190, em Aracaju – Sergipe. O horário de funcionamento de segunda a quinta das 08h às 18h e as sextas das 07h às 13h.

A SEIDES foi criada em 1964, com outra nomenclatura e passou por uma reformulação em 02 de abril de 2007, seguindo as orientações do artigo 21 da Lei 6.130, na primeira gestão do Governador Marcelo Déda. Com isso, a SEIDES tem como diretrizes, a promoção de ações vinculadas à geração de renda e cidadania, como também de segurança alimentar e nutricional.

Quanto às esferas de controle social, até o ano de 2013, a SEIDES tinha vinculada a sua estrutura, os seguintes conselhos: Conselho Estadual da Criança e do Adolescente (CEDCA); Conselho Estadual dos Direitos do Idoso (CEDIPI); Conselho Estadual dos Direitos da Mulher e o Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CEDPcD). Posteriormente, o Conselho Estadual dos Direitos da Mulher foi integrado à Secretaria da Mulher e os demais conselhos foram integrados à Secretaria de Direitos Humanos, cada um com sua própria sede.

Em relação aos conselhos que integram a instituição, podemos destacar: o Conselho Estadual da Assistência Social (CEAS), que tem por finalidade garantir o exercício do controle social, e o Conselho Estadual de Segurança Alimentar e Nutricional (CONSEAN/SE), que busca promover e propor políticas públicas, no âmbito da Segurança Alimentar e Nutricional.

A implementação da então SEIDES, foi baseada seguindo as orientações do artigo 21 da Lei 6.130, de 2 de abril de 2007, que dispõe sobre a estrutura organizacional da Administração Pública Estadual, tornando-se o órgão responsável pela gestão da política de Assistência Social em Sergipe. Logo, a SEIDES tem como diretriz, a promoção de ações que assegurem a inclusão pelo direito e pela renda, através dos serviços ofertados, buscando também desenvolver ações de gestão para apoiar os municípios de forma técnica e financeiramente.

Quanto às demandas institucionais, os eixos de atuação da SEIDES estão baseados no desenvolvimento, coordenação, monitoramento e assessoramento dos seguintes segmentos:

- **Na Inclusão Produtiva/Renda e Cidadania:** As políticas de Inclusão Produtiva desenvolvidas tem como meta criar condições para que as famílias classificadas como pobres ou extremamente pobres, usuárias da Política de Assistência Social, possam adquirir autonomia financeira, através do incentivo à geração de trabalho e renda, promovendo ações de capacitação e instrumentalização para o trabalho. Nesse sentido, a SEIDES tem como prioridade promover estratégias, ações e medidas de enfrentamento à pobreza, por meio da elaboração, captação, execução e monitoramento de projetos de inclusão produtiva, articulados com diferentes parceiros e políticas públicas.
- **Na Habitação e Engenharia:** Com o Projeto de Erradicação de Habitações Subnormais, desenvolve ações de promoções à construção de unidades habitacionais em parceria com as prefeituras municipais.
- **Na Segurança Alimentar e Nutricional:** A SEIDES desenvolve inúmeros projetos que atendem áreas urbanas e rurais, promovendo o fortalecimento da Agricultura Familiar, possibilitando a permanência do agricultor no campo, gerando renda e autonomia para suas famílias.
- **Na Assistência Social:** Busca capacitar e assessorar os gestores e técnicos para a gestão do SUAS; fortalecer o controle social; monitorar programas e ações sócio assistenciais nos CRAS e CREAS; atender municípios em situações emergenciais e de calamidade pública.
- **Programa Bolsa Família:** Que promove a transferência direta de renda para famílias em situações de pobreza ou extrema pobreza.

O Governo do Estado de Sergipe, em 04 de fevereiro de 2015, elaborou um decreto para que a secretaria tomasse outra nomenclatura.

“**O Governo do Estado de Sergipe**, no uso das atribuições que lhe são conferidas nos termos do art. 84, incisos V, VII e XXI, da Constituição Estadual; de acordo com o disposto na Lei nº 7.950, de 29 de dezembro de 2014; e tendo em vista o que consta da Lei nº 7.953, de 30 de dezembro de 2014,

DECRETA:

Art. 1º O Órgão Orçamentário 24000-Secretaria de Estado da Inclusão, Assistência e do Desenvolvimento Social – SEIDES, passa a denominar-se 24000- Secretaria de Estado da Mulher, da Inclusão e Assistência Social, do Trabalho e dos Direitos Humanos – SEIDH, e incorpora as Unidades Orçamentárias 30101-Secretaria dos Direitos Humanos e da Cidadania – SEDHUC, e 34101-Secretaria de Estado do Trabalho – SETRAB, que passam a denominar-se 30101-SEIDH – Direitos Humanos e 34101-SEIDH – Trabalho.”

Com isso, a Secretaria ganha mais duas coordenações: a dos Direitos Humanos e a do Trabalho. A Secretaria está organizada da seguinte forma:

A Secretaria de Estado da Mulher, da Inclusão e Assistência Social, do Trabalho e dos Direitos Humanos (SEIDH), que tem como papel fundamental, acompanhar, monitorar e avaliar os programas, serviços e projetos que são executados pelos municípios. Entre as composições existentes no prédio, encontra-se na parte térrea: o protocolo, gabinete, sala de reunião, gabinete da adjunta, Departamento de Projetos (DEPRO), Departamento de Assistência Social (DAS), Gerência de Serviços Gerais (GSG), Departamento Habitação/Engenharia, Departamento Administrativo e Financeiro (DAF), Gerência de Recursos Humanos (GRH, Gerência de Prestação de Contas (GPC), Gerência de Fundos e Balanços (GFB), Departamento Financeiro (DEFIN), Departamento de Aquisição e Contratos (DAC), Assessoria Técnica (ASTECH), Assessoria de Cominação (ASCOM), Setor de Transporte (SETRAN), Defesa Civil e Departamento de Segurança Alimentar e Nutricional (DSAN). Na parte superior encontra-se: Departamento de Tecnologia da Informação (DTI), Sala de Reunião e o Departamento de Planejamento e Orçamento (DPO).

- **A Estrutura Funcional da SEIDH**

A estrutura para o funcionamento da SEIDH é organizada hierarquicamente em: Secretaria de Estado, Chefia de Gabinete, Assessoria Jurídica, Coordenadorias Especiais, Coordenadorias Operacionais, Diretorias, Departamentos, Gerências e, ainda, órgão vinculado e órgãos colegiados.

2.3 Serviço Social na Instituição

É na Inclusão de Pessoas com deficiência no mercado de trabalho, através do setor prioritário a essa demanda, que o Serviço social está inserido. É atribuição do assistente social, além de fiscalizar as ações do NAT, que tem parceria com o Ministério da Previdência do Trabalho e Previdência Social (MTPS), qualificar esses usuários para o mercado de trabalho, através de oferta de curso de aperfeiçoamento para o público das Pessoas com Deficiência (PCD).

Além disso, o assistente social além disso é facilitador em palestras que informam os serviços oferecidos pelo Núcleo de Apoio ao Trabalhador, orienta referente aos direitos dos trabalhadores, encaminha aos serviços solicitados, faz visitas de monitoramento às empresas que contratam as pessoas com deficiências e participa de reuniões junto ao MTE, principalmente no que se refere a Pessoas com Deficiência, articula palestras convidando outros órgãos com temáticas pertinentes ao mercado de trabalho, saúde, auto estima, direitos e deveres do trabalhador, entre outros.

2.4 Diagnóstico

A Comunidade “referente ao locus do estágio” fica localizada no bairro São José, considerado como zona urbana e também como um bairro velho, onde a maior parte da população que habita é de pessoas idosas. Sua população aproximada é de 5.587 habitantes, conforme o censo de 2010 e é composta por homens e mulheres entre jovens e idosos.

Pode-se encontrar neste bairro uma grande quantidade de clínicas, em que milhares de pessoas da capital e interior vão em busca de consultas, tratamentos e cirurgias. Também pode-se encontrar no bairro São José as escolas mais tradicionais da cidade, como por exemplo, as particulares Arquidiocesano e Patrocínio de São José e as públicas Atheneu Sergipense e o Dom Luciano.

Em relação a iluminação pública e a pavimentação, nas buscas não houve dados relacionados a esse aspecto. Já no que se refere ao abastecimento de água, o bairro sofre com a falta de água apenas nos dias de rodízio, porém é avisado previamente pela

DESO. Quanto à coleta de lixo, a imprensa já registrou algumas reclamações de acúmulo de lixo nas principais ruas do bairro.

A população também conta com a proteção de segurança dos estabelecimentos comerciais das proximidades e, em algumas ruas, tem a ronda de guardas que ficam fazendo a vigilância de rua em rua com uma bicicleta.

No bairro São José também ficam localizados alguns conselhos, tais como: Conselho Municipal de Educação (Rua Nossa Senhora do Socorro, 245) e o Conselho Regional de Medicina Veterinária (Rua Campo do Brito, 1151), Conselho Regional de Corretores de Imóveis da 16ª Região SE (Rua Arauá, 919). Já sindicatos, podemos encontrar: Sindicato dos Técnicos e Auxiliares de Laboratório (Rua Vila Cristina, 222), Sindicato Trabalhadores Educação Básica Rede Oficial Estadual Sergipe Síntese (Rua Campos, 107), Sindicato dos Farmacêuticos do Estado de Sergipe (Av. Barão de Maruim, 425), Sindicato dos Policiais Civis (Rua Cedro, 68), Sindicato dos Cirurgiões Dentistas de Sergipe (Praça Tobias Barreto, 113), Sindicato dos Previdenciários de Sergipe (Rua Vila Cristina, 222), Sindicato dos Técnicos e Auxiliares de Laboratório (Av. Barão de Maruim, 425), Sindicato dos Securitários do Estado de Sergipe (Rua Riachuelo, 1002).

O bairro possui uma Associação de Moradores, localizada à avenida Edelzio Vieira de Melo, fundada em 03/07/1997. Em suas atividades, destacamos as Atividades de Associações de Defesas Sociais. Há outros conselhos também nessa comunidade, no entanto não podemos encontrar Fórum, Conselho Tutelar e CRAS. O CRAS que dá assistência a essa comunidade fica localizado no bairro Jabotiana.

3 RELATÓRIO DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO II

3.1 Proposta de Intervenção Social

A Inclusão Produtiva da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho trata-se de um conjunto de ações que permitem atender a empregabilidade de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, de forma integrada, articulada e sustentável, tanto para a empresa quanto para o profissional.

A integração do deficiente no mercado de trabalho ainda encontra muitos obstáculos, por várias situações, como a falta de interesse das empresas em contratar, as vagas disponíveis são mínimas, além da falta de capacitação profissional para estes deficientes.

Existe a lei, porém ela tem sido um problema para as empresas. É necessário que esta situação se reverta fazendo com que a inclusão seja vista como um benefício para as empresas e para a sociedade e não como uma caridade.

Com isso, a Proposta de Intervenção tem como objetivo geral, refletir com os empregadores os entraves e as possibilidades para a inserção no mercado de trabalho os trabalhadores com deficiência. Já os objetivos específicos são: sensibilizar os empregadores sobre a importância e valorização da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e discutir a legislação que garante sua contratação.

Para a execução do projeto serão realizadas as seguintes atividades:

No primeiro momento ocorrerá a divulgação e mobilização junto às empresas cadastradas no SINE Sergipe e, no **segundo momento**, a apresentação do Projeto Inclusão da Diversidade: “Empregador e PcD parceria forte” com o público alvo; Utilização de dinâmica envolvendo as supervisoras do estágio e a estagiária; Realização de palestra abordando o tema escolhido. Por fim, a avaliação do Projeto junto aos empregadores.

No terceiro momento, será realizada a apresentação e socialização do Projeto Inclusão da Diversidade “Empregador e PcD parceria forte” com toda a equipe da SEIDH.

É nessa perspectiva que o Projeto de Intervenção intitulado Inclusão da Diversidade: “Empregador e PcD Parceria Forte” objetiva-se refletir com os empregadores os entraves e possibilidades da inserção no mercado de trabalho a pessoa com deficiência e será realizado

no Núcleo de Apoio ao Trabalho, buscando atingir um público máximo de empresas cadastradas do SINE Sergipe.

Dessa forma, justifica-se a relevância da proposta de intervenção, cujas ações poderão vir a proporcionar melhorias na qualidade de vida dessa parcela da sociedade, enquanto cidadãos, assegurando-lhes os direitos e deveres como cidadão, conseqüentemente a reinserção no contexto social, provenientes da geração de renda, a partir de um processo fundamental de conscientização junto aos empregadores, no sentido de perceber o PcD como ser tão capaz quanto a pessoa que não possui deficiência.

3.2 Sistemática de Operacionalização

Frente a essa realidade, a intervenção buscou viabilizar ações voltadas para facilitar o acesso à informatização e ao conhecimento com a tentativa de minimizar os problemas enfrentados por essas empresas.

A primeira ação ocorreu com a finalidade de visitar as empresas, levando folder informativo em que constavam informações do projeto e o convite para a apresentação que ocorreu no dia 11 de novembro 2016.

A segunda ação, ocorrida no dia 11 de novembro 2016, esteve presente algumas empresas e a estagiária apresentou o projeto com o tema: Inclusão da Diversidade: “Empregador e PcD parceria forte”. Neste dia, os empregadores tiraram suas dúvidas com a palestrante convidada Dr^a Monica Carmélia Marinho de Souza Kehl, procuradora da FENAPAES, e também, trocaram experiências relacionadas à temática.

Ocorreu também apresentação no Simpósio da Unit, momento em que pode ser socializado o resultado do projeto para os alunos, professores e supervisores de campos presentes.

A última ação aconteceu no dia 18 de novembro 2016 onde foi socializada a apresentação final dos projetos das estagiárias Alexsandra Carvalho e Maria Carolina Rios Cerdeira para toda a equipe da SEIDH.

3.3 Análise e síntese da experiência vivenciada

O Estágio Supervisionado I e II, foi realizado no mesmo espaço sócio ocupacional no Núcleo de Apoio ao Trabalho (NAT) que faz parte da Coordenação do Trabalho da Secretaria de Estado da Mulher, Inclusão, Assistência Social, do Trabalho e dos Direitos Humanos (SEIDH).

O campo de estágio me proporcionou conhecer diversos lugares, oferecendo possibilidades de participar de palestras e reuniões. Também aprendi a dar entrada na carteira de trabalho e pude participar de diversas ações realizadas pela SEIDH e pelo SINE/NAT. É possível ter contato com diversos tipos de pessoas, desde as que estão desempregadas, porém atrás de emprego, e os empregadores que disponibilizam vagas de empregos.

Vale ressaltar que diante do cenário político-econômico atual, impactando diretamente na prática do Assistente Social, novos desafios e novas mediações surgiram pra o profissional. Por isso, faz-se necessário aproximar-se das várias expressões da questão social enfrentadas no cotidiano, tendo sempre em mente as legislações que norteiam a prática profissional, indo além da ação emergencial.

Durante o período vivenciado, entre teoria e prática, o que irá determinar como mediador o profissional em seu espaço de trabalho é sua postura profissional, como demonstrou a supervisora de campo Sandra Magna de Rezende X. Carvalho, por ser uma profissional comprometida, preocupada com o ser social em sua totalidade e que assegura os direitos sociais para a transformação da realidade do sujeito.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A busca pela concretização do conhecimento é uma tarefa árdua e desafiante que envolve múltiplas determinações colocadas pela dinâmica da realidade. Significa o olhar sobre o que está posto, mas com a intencionalidade de desvelar elementos concretos que só se revelam em um processo contínuo de investigação.

Considerando o Serviço Social como uma profissão de caráter interventivo face à realidade, constatamos que a importância do estágio reflete a compreensão de que é no movimento do real que as práticas são gestadas, através da reflexão e sistematização das atividades desenvolvidas. No âmbito do espaço institucional, as experiências vivenciadas durante o período do estágio I possibilitaram às estagiárias envolvidas a percepção e compreensão das particularidades e problematizações intrínsecas no cotidiano da formação e exercício profissionais. Nesse sentido, concluímos que o processo de estágio supervisionado constitui-se como atividade primordial para o conhecimento e análise crítica da realidade social, uma vez que proporciona a produção de conhecimentos pelas situações cotidianas de vida e de trabalho que se apresentam junto aos segmentos sociais e populares.

Constitui-se, também, como projeto de formação profissional que nos fornece os instrumentos necessários para a construção de uma efetiva atuação profissional, tendo como baliza o projeto ético-político profissional, e, como horizonte, o significado social da profissão frente às diferentes expressões da questão social, seja na esfera da investigação, da proposição, na criação de estratégias de ação, na formulação ou operacionalização de políticas e programas sociais; seja em sua gestão e/ou execução.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei Orgânica de Assistência Social. Lei nº 8.742 de 07 de dezembro de 1993.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. O Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional. São Paulo: Cortez, 1998

CARDOSO, Maria de Fátima Matos. **Reflexões sobre Instrumentais em Serviço Social**. Editora LCTE, 2008.

FERNANDEZ, Alzira Buse. **Deficiência e Trabalho**: uma experiência de estágio em psicologia organizacional e do trabalho. Universidade Presbiteriana Mackenzie 2012

FERNANDEZ, AB. **A Inclusão no Mundo do Trabalho**: uma análise histórica e contemporânea da pessoa com deficiência. In: Temas Contemporâneos em Psicologia Organizacional e do Trabalho/ Grupo de Estudos e Pesquisas em Psicologia Organizacional e do Trabalho – CNPQ, LabPOT – Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho - São Paulo: Expressão & Arte, 2009.

BRASIL. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Brasília, 2015.

<<http://leitrabalhista.com.br/nova-lei-do-seguro-desemprego-regras-e-direitos-do-empregado/>> Acesso em 21 de Abril de 2016

<<http://populacao.net.br/>> Acesso em 01 de junho de 2016.

APÊNDICE

Apêndice A: Projeto de Intervenção

UNIVERSIDADE TIRADENTES

MARIA CAROLINA RIOS CERDEIRA

**PROJETO DE INTERVENÇÃO: “INCLUSÃO DA
DIVERSIDADE: EMPREGADOR E PcD PARCERIA
FORTE”**

**ARACAJU/SE
2016**

MARIA CAROLINA RIOS CERDEIRA

PROJETO DE INTERVENÇÃO: “INCLUSÃO DA
DIVERSIDADE: EMPREGADOR E PcD PARCERIA
FORTE”

Proposta apresentada à SEIDH para fins de apoio institucional de ações educativas e sociais junto à comunidade atendida na referida instituição, em Aracaju/SE, no ano de 2016.

Prof^a Esp. Fernanda Silva Nascimento

ARACAJU/SE
2016

1 APRESENTAÇÃO

O processo de exclusão, historicamente imposto às pessoas com deficiência, deve ser superado por intermédio da implementação de políticas afirmativas e pela conscientização da sociedade acerca das potencialidades desses indivíduos.

A Inclusão Produtiva da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho trata-se de um conjunto de ações que permitem atender a empregabilidade de pessoas com deficiência no mercado de trabalho de forma integrada, articulada e sustentável, tanto para a empresa quanto para o profissional.

Embora incentivada pela Lei de Cotas em vigor no país, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho está longe de gozar de tais garantias, pois falta ampliar as responsabilidades desta garantia, além da intervenção estatal, para, assim, passar a ser responsabilidade de todos.

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991, lei de contratação de Deficientes nas Empresas. Lei 8213/91, lei cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais.

Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados

É nessa perspectiva que o Projeto de Intervenção intitulado Inclusão da Diversidade: Empregador e PcD Parceria Forte tem como objetivo refletir com os empregadores os entraves e possibilidades na inserção do mercado de trabalho da pessoa com deficiência e será realizado no Núcleo de Apoio ao Trabalho, atingindo a um público de 50 empresas cadastrados, através de palestras e dinâmicas.

2 JUSTIFICATIVA

Para que ocorra a integração do deficiente no mercado de trabalho ainda há muitos obstáculos. Isso ocorre por várias situações, como a falta de interesse das empresas em contratar, as vagas disponíveis que são mínimas, além da falta de capacitação profissional para estes deficientes.

Incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho é tarefa desafiante. Faz-se necessário a adoção de ações afirmativas, através da aplicação da lei e seu monitoramento, mas sobretudo tem que combinar esforços entre Poder Público e sociedade civil, principalmente com os empregadores que na sua grande maioria contratam PcD's apenas como forma de atender a legislação, através de sensibilização, ações de conscientização na busca da efetividade dessas ações.

Existe a lei, porém ela tem sido um problema para as empresas. É necessário que esta situação se reverta fazendo com que a inclusão seja vista como um benefício para as empresas e para a sociedade, e não uma caridade.

Na Constituição brasileira e na legislação existente, a pessoa portadora de deficiência tem proteção especial. Um dos objetivos das leis existentes é para que não haja a discriminação contra esses indivíduos e, mesmo com suas limitações, eles possam estar inseridos na sociedade e no mercado de trabalho.

Um dos objetivos da República Federativa, segundo a Constituição, é construir uma sociedade de igualdade e que as pessoas se respeitem, não importa qual seja a cor, raça, sexo ou limitação que possuem (CF, art. 3º).

A lei nº 8.213/91, art. 92º, estabelece que as empresas do setor privado, que tenham a partir de cem funcionários, devam reservar um percentual de vagas para os portadores de deficiência, conforme mostra a tabela 1:

Tabela 1: Cotas de vagas para pessoas com deficiência

Empregados
Percentagem
De 100 a 200 2%
De 201 a 500 3%

De 501 a 1000 4%
1001 ou mais 5%
Fonte: (CLT. 36 ^a ed. 2009).

Além das cotas que as empresas devem reservar para os deficientes, os salários têm que ser iguais aos dos demais funcionários que exercem a mesma função e que não possuam deficiência, além de ser proibido critérios de admissão distintos entre eles (CF, art. 7º, XXXI).

A dispensa do empregado deficiente ou reabilitado somente pode ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante (Lei 8.213/91, art. 93º, § 1º). Isso foi proposto para que o deficiente tivesse garantia no emprego e que ele não viesse a ser dispensado por causa da sua limitação, mas isto é visto por muitos como uma forma de estabilidade, fazendo com que os administradores evitem contratar o primeiro deficiente. O que limita as oportunidades de trabalho para os portadores de deficiência como um todo.

Por não dispor de uma dinâmica de comunicação capaz de facilitar a sua inserção no mercado, percebe-se a necessidade de elaborar uma proposta de intervenção que potencialize a valorização e a efetivação do processo de inclusão.

Dessa forma, justifica-se a relevância da proposta de intervenção a seguir, cujas ações poderão vir a proporcionar melhorias na qualidade de vida dessa parcela da sociedade, enquanto cidadãos, assegurando-lhes os direitos e deveres desse público, conseqüentemente a reinserção no contexto social, provenientes da geração de renda, a partir de um processo fundamental de sensibilização junto aos empregadores, no sentido de perceber o PcD como ser tão capaz quanto a pessoa que não possui deficiência.

3 PÚBLICO ALVO

Empregadores que utilizam o sistema do SINE/NAT Sergipe.

4 OBJETIVOS

4.1 Geral: Refletir com os empregadores as dificuldades e possibilidades para a inserção do mercado de trabalho as pessoas com deficiência.

4.2 Específicos:

- Sensibilizar os empregadores sobre a importância e valorização da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.
- Discutir a legislação que garante a contratação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

5 METAS

O projeto pretende atender 50% (cinquenta por cento) dos empregadores cadastrados no sistema do SINE/NAT Sergipe, que possui em média 100 (cem) empresas cadastradas.

6 METODOLOGIA

O projeto propõe realizar atividades coletivas com o público alvo, através de reunião, roda de conversa e dinâmica, conforme o planejamento previsto abaixo:

No primeiro momento serão realizadas atividades como divulgação e mobilização das empresas, visitando cada uma delas com a entrega de convites.

Já no segundo momento, ocorrerá a apresentação com a abertura apresentando o projeto, seguido da realização de uma dinâmica envolvendo a supervisora do estágio e a estagiária. Logo após ocorrerá uma palestra abordando o tema escolhido, finalizando com a avaliação do projeto pelos empregadores, o lanche e o sorteio de brindes.

Por fim, no terceiro momento, será feita a exposição do projeto de intervenção com toda a equipe da SEIDH.

7 AVALIAÇÃO

O projeto será avaliado no momento em que ocorrer o encontro com os empregadores, onde responderão um questionário e irão expor suas opiniões sobre a importância desse projeto com eles.

8 RECURSOS

8.1 Humanos

01 Assistente Social

01 Estagiária de Serviço Social

01 Palestrante

8.2 Materiais

01 Notebook

01 Datashow

20 Canetas de tinta azul

150 Folhas de papel A4 para os questionários

03 Camisetas

25 Brindes

100 Folders

50 Convites

2 Refrigerantes

50 Salgados

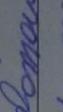
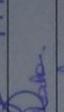
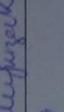
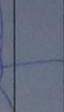
9 ORÇAMENTO

Quantidade	Material	Valor Unitário	Total
01	Datashow	Cedido pela Instituição	-
01	Notebook	Cedido pela Instituição	-
03	Camisas	R\$ 18,00	R\$54,00
20	Canetas	R\$ 0,50	R\$10,00
50	Folhas A4	Cedido pela instituição	-
20	Brindes	R\$ 3,00	R\$ 60,00
100	Folders	R\$ 1,00	R\$ 100,00
2	Refrigerante	R\$ 4,00	R\$ 8,00
50	Salgados	R\$ 0,50	R\$ 25,00

10 CRONOGRAMA

ATIVIDADES	Setembro	Outubro	Novembro
Elaboração do Projeto de Intervenção	XXXX		
Mobilização (apresentação do projeto)		XXXX	XXXX
Execução do Projeto		XXXX	XXXX
Elaboração do Relatório	XXXX	XXXX	XXXX
Avaliação			XXXX

Apêndice B: Listas de presença

"PROJETO DE INTERVENÇÃO"				
Inclusão da Diversidade: "Empregador e PcD Parceria Forte"				
Data: 10.11.2016 Local: Sala de Reunião Térrea /SEIDH				
LISTA DE PRESENÇA				
Nº	EMPRESA	CONTATO	E-MAIL	ASSINATURA
	INSTITUTO CUBARBOSA	79 3243 8346	FABIO C. CUBARBOSA . org.br	
	Andrade Distribuidor	79 98188-4339	Andrade @ andrade distribuidor . com.br	
	NASCAL ROUVEDRA	99 133-0973	RH @ nascall . com.br	
	VIACÃO ATALAIA LTDA	79-99604-0503	Helio . Delamone @ viacaoatalaia . com.br	
	Viacão Atalaia Ltda.	79-3025-7700	mehara . pinheiro @ viacaoatalaia . com.br	MFP 99922-3343 
	Rede Primavera	79. 2105 - 2523 999497547 whatsapp	M. pereirocha @ redeprimavera . com.br	
	FENAPAES (MOVICA SOUZA KENI)	79 99600 7034	monica.keni@hotmail.com	
	Estágio da FENAPAES (MATEUS KENI)	79 99949 7547	matheus.keni@hotmail.com	
	Reunião com do Movimento Unidade Engenharia	79 99607 3180 9114-5370	Mãe de Depiciente . maedevicente @ univco . com.br	

Apêndice B: Listas de presença

LISTA DE PRESENÇA PROJETO DE INTERVENÇÃO			
"REUNIÃO COM A EQUIPE DA SEIDH"			
18/11/2015			
N°	NOME	CONTATO	EMAIL
01	Cristina Maria Coelho Pereira	99975-4363	cris@maem.cmcpe@gmail.com
02	Rafaela C. de Almeida	98817328	rafaela.amaral@includua.org.br
03	Thaís Auler S. de Almeida	9-9996-8236	auter.tha@hotmai.com
04	Andressa Lequicia de Feres	9-9996-5005	andressa.feres@includua.org.br
05	Yael Carlos Espinosa Lopez	98816-6418	spolospol@includua.org.br
06	Lucine Regina Duarte	98806 1253	
07	Thaís Auler S. de Almeida	98836-4040	THAIS.AULER@SEIDH.COM
08	Apriete Cordeiro Santos	99136-3006	apriete.santos@includua.org.br
09	Edimilson dos Santos (Lolo)	99908-4441	edimilson.santos@netmail.com
10	Henrique José Teixeira dos Santos	99919-6633	HENRIQUE.ANTONIO@INCLUSAO.SEIDH.COM
11	Vanessa Marques de R. X. Lima	98816-6416	vanessa.marques@includua.org.br
12	Graciele Thaís de Moraes Nelo	99860-8373	nelo_moraes@netmail.com
13	Luciana dos Santos	9-91475044	luciana@includua.org.br
14	Minicenti Lúcia Donald	99958-2035	minicentidonald@gmail.com
15	Edimilson dos Santos (Lolo)	99208-7343	lolo.edimilson@gmail.com

LISTA DE PRESEÇA PROJETO DE INTERVENÇÃO

"REUNIÃO COM A EQUIPE DA SEIDH"

18/11/2015

Nº	NOME	CONTATO	EMAIL
16	Bruno Melo de Souza		professorosocialpedagogia@institutoce.gov.br
17	Yraís Virginia Chagas Almeida		ytha_kulla@institutoce.gov.br
18	Ruth Kulla Santos		
19	Yenta Ufalheiro	GT/DHJ	naysa.ufalheiro@institutoce.gov.br

Apêndice C: Registros Fotográficos

Apresentação do Projeto de Estágio as Empresas convidadas (11.11.2016)



Apresentação do Projeto de Estágio a Equipe da SEIDH (18.11.2016)



Anexo

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Todas as pessoas com deficiência são iguais perante a lei e não sofrerão nenhuma espécie de discriminação.

SERÁ SE NA PRÁTICA, NO DIA
DIA ACONTECE ISSO?



Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (CF, Art. 2º)

PARTICIPE DESSA IDEIA!
VOCÊ EMPREGADOR SEJA
PARCEIRO SEMPRE
CONTAMOS COM A
PARTICIPAÇÃO DE TODOS!!!



COLABORADOR



COORDENAÇÃO ESTADUAL DO
TRABALHO E EMPREGO - CTE

REFLEXÃO:

“Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo. Todos nós sabemos alguma coisa. Todos nós ignoramos alguma coisa. Por isso aprendemos sempre.”

Paulo Freire

PROJETO DE INTERVENÇÃO

Inclusão da Diversidade:
"EMPREGADOR e PcD
Parceria Forte"

Novembro/2016
Aracaju/SE

O QUE É O PROJETO?

- O Projeto de Intervenção intitulado **Inclusão da Diversidade: Empregador e FeD Parceria Forte** objetiva-se refletir com os empregadores os entraves e possibilidades na inserção do mercado de trabalho da pessoa com deficiência.

ONDE SERÁ REALIZADO?

- Será realizado na SEIDH - através da Coordenação Estadual do Trabalho e Emprego / Núcleo de Apoio ao Trabalho.
 - Rua Santa Luzia, 660 Bairro São José

QUEM É O PÚBLICO ALVO?

Empresas cadastradas no SINE SERGIPE

COMO SERÁ REALIZADO?

1. Visitas;
2. Reuniões / Encontros;
3. Palestras.

QUANDO SERÁ REALIZADO?

1º MOMENTO: Dia 10.11.2016 às 9h
(EMPRESAS)

2º MOMENTO: Dia 17.11.2016 às 19h
(UNIT - Supervisores)

3º MOMENTO: Dia 18.11.2016 às 9h
(EQUIPE SEIDH)

EQUIPE RESPONSÁVEL

1. *Maria Carolina Rios Cerqueira* - Estagiária de Serviço Social
2. *Sandra Magua de R. X. Carvalho* - Supervisora Técnico/Prática
3. *Fernanda Silva Nascimento* - Supervisora Docente

CONHECENDO A LEGISLAÇÃO...

A lei nº 8.213/91, art. 92º, estabelece que as empresas do setor privado, que tenham a partir de cem funcionários, devam reservar um percentual de vagas para os portadores de deficiência, conforme mostra a tabela 1:

Tabela 1: Cotas de vagas para pessoas com deficiência

Empregados
Percentagem
De 100 a 200 2%
De 201 a 500 3%
De 501 a 1000 4%
1001 ou mais 5%
Fonte: (CLT. 36ª ed. 2009).

CONHECENDO A LEGISLAÇÃO...

Além das cotas que as empresas devem reservar para os deficientes, os salários têm que ser iguais aos dos demais funcionários que exercem a mesma função e que não possuam deficiência, além de ser proibido critérios de admissão distintos entre eles (CF, art. 7º XXXI)

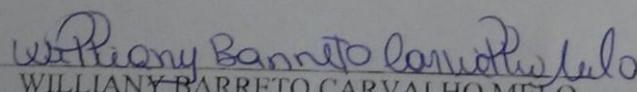
"Um dos objetivos da República Federativa, segundo a Constituição, é construir uma sociedade de igualdade e que a pessoas se respeitem, não importa qual seja a cor, raça, sexo ou limitação que possuem." (CF, art. 3º)



DECLARAÇÃO

Declaro para os devidos fins que fiz a correção ortográfica e gramatical do RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO I E II da aluna MARIA CAROLINA RIOS CERDEIRA, acadêmica do Curso de Serviço Social da Universidade Tiradentes.

ARACAJU/SE, 02 de dezembro de 2016.


WILLIANY BARRETO CARVALHO MELO
Graduada em Letras – Português-UFS