



**ATA DA REUNIÃO DO NÚCLEO DIREITOS HUMANOS NO MUNDO DO TRABALHO –
EMPREGADOR DA COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS DA ORDEM DOS
ADVOGADOS DO BRASIL - SEÇÃO SÃO PAULO EM 15/03/2019**

Aos 15 dias do mês de março de 2019, às 8h, reuniu-se, via Skype, o Núcleo dos Direitos Humanos no Mundo do Trabalho, integrante da Comissão dos Direitos Humanos da Ordem dos Advogados do Brasil, Seção São Paulo, sob a coordenação da Dra. Paula Castro Collesi, com a participação dos membros/colaboradores, Roberta Odierno Botânico, William Timóteo, Renato Cássio Soares de Barros, Luciana Monteiro Portugal Gomes, Francesca Columbu, Laila Ottaria e Carmen Regina Knapp Cerdeira.

Ausentes: Taube Golbenberg, Maria Lúcia Benhame, Carlos Alberto, Rondon Barros e Marcos Brittos).

Iniciados os trabalhos com a apresentação de Laila Ottaria, Advogada pela Universidade Católica de Santos e pós-graduada na Escola Paulista de Direito, atuante na área de direitos humanos, Força sindical, OIT - Comissão de Violência e Assédio de Mulheres Vulneráveis e ONG, na área de imigração.

Em seguida, atendido pelos participantes o solicitado na reunião realizada em 1º de março de 2019, no sentido de que apresentassem um questionário em relação do Projeto 1 (canal de comunicação para diversidade), passou-se à análise das perguntas apresentadas, a fim de equacionar as empresas que podem ser envolvidas no referido projeto, as de organizações em terceiro setor, aquelas que atuam com deficientes, inclusão de LGBTQIA, mulheres, idosos. Como a ideia é o intercâmbio com essas empresas, Luciana Monteiro ressaltou a busca de fontes seguras de informações, alertando que classificou pela diversidade que utilizam para indicar as parceiras que podem ser buscadas, de forma que o primeiro questionário objetiva definir as dificuldades das empresas, referindo empresa específica que emprega ex-presidiário, cegos, mudos, aos quais garante efetivo trabalho e não mera colocação formal no mercado de trabalho, aspecto que necessita ser considerado. Após a Coordenadora relatar que os questionários elaborados pelos integrantes do Núcleo trazem aspectos comuns e particularidades interessantes, os participantes concordam em aglutinar, a partir das perguntas de Francesca Columbu, adaptar para evitar que as empresas (que, se optarem, podem permanecer anônimas) se sintam investigadas, desconfortáveis, nessa abordagem pela Comissão de Direitos Humanos da OAB-SP. Ponderou-se que há empresas resistentes às cotas (definidas por lei), até porque há também pessoas portadoras de deficiência desinteressadas no efetivo trabalho. Alertou-se, ainda, para a abertura excessiva dos critérios para a definição de pessoas portadoras de deficiência, albergando, por vezes, por exemplo, portadores de tendinite que podem trabalhar normalmente.

Na análise dos aspectos (comuns e específicos) abordados por cada participante, definiu-se que as questões do Núcleo às empresas devem partir da indagação do que conceituam por diversidade e as técnicas de inclusão de que se valem.

A seguir, todas as perguntas formuladas pelos integrantes foram individualmente analisadas e conjuntamente redefinidas, com vistas à elaboração de um questionário que albergue todas as formulações, culminando, em primeira triagem, nas seguintes indagações:

1. Qual o setor econômico/produtivo no qual a empresa opera?
2. Qual o número de funcionários?
3. Quais são os segmentos relacionados ao tema "inclusão" para a contratação pela empresa? Responda livremente, sem qualquer predeterminação; alguns exemplos: PcDs, aprendiz, mulher, negro, morador de rua, ex-presidiário, imigrantes, LGBTQIA, entre outros. Em caso afirmativo, contemplam quais cargos?



4. Quais são as dificuldades da empresa para recrutar, contratar e reter talentos dentro dos segmentos? A empresa se utiliza de auxílios (setor S, OSC, software e outros)? Em caso afirmativo, o auxílio apresentou algum projeto que incluía a contratação de inclusivos e diversidade?
5. Complementando a pergunta anterior, quais as dificuldades enfrentadas pela empresa para cumprimento das cotas legais?
6. Quais as dificuldades encontradas pela empresa para adaptação do espaço físico para as pessoas com dificuldade de locomoção (acessibilidade)?
7. Quais os problemas enfrentados pela empresa para a integração e conscientização dos funcionários na inclusão? Existe um canal de esclarecimentos e queixas, tanto para os incluídos como para os demais funcionários?
8. Há políticas de apoio aos funcionários para declararem a sua orientação sexual e religiosa?
9. Existe algum setor de *compliance* na empresa no qual realiza-se estudos de setorização e desenvolvimento para apontar os corretos para realizar a contratação de pessoas com deficiência, migrantes e idosas?
10. A questão das medidas para plena inclusão laboral na empresa já foi, em algum momento, pauta da negociação coletiva?
11. Qual a porcentagem de mulheres entre os funcionários da empresa?
12. Qual a porcentagem de mulheres trabalhando em cargos de gestão/direção na empresa?
13. Qual a porcentagem de trabalhadores com mais de 50 (cinquenta) anos na empresa? Entre estes, qual o nível médio de escolaridade?
14. Qual a porcentagem de portadores de deficiência entre os funcionários da empresa?
15. Qual a porcentagem de portadores de deficiência trabalhando em cargos de gestão/direção na empresa?
16. Qual a porcentagem de transexuais e/ou transgêneros entre os funcionários da empresa?
17. Qual a porcentagem de transexuais e/ou transgêneros trabalhando em cargos de gestão/direção?
18. Existe, na empresa, alguma política interna ou ação de governança ou programa de formação, voltada à maximização do recrutamento não discriminatório e inclusivo?

Ratificada a previsão de manutenção de 2 (duas) reuniões mensais, a próxima marcada para 29/03, às 8h, os participantes deliberou-se pelo amadurecimento do questionário e avaliação da tarefa relacionada com as empresas do terceiro setor.

Nada mais havendo a tratar, a Coordenadora deu por encerrada a reunião às 10h15min, lavrou a presente Ata e a encaminhou à Secretaria das Comissões.


PAULA CASTRO COLLESI