



## 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 28/06/2019

Aos 28 dias do mês de junho de 2019, às 8h, reuniu-se, por Skype, o Núcleo dos Direitos Humanos no Mundo do Trabalho - Representante dos Empregadores, 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, Renato Cássio Soares de Barros, William Timóteo, Luciana Monteiro Portugal Gomes, Francesca Columbu, Danielle Campestrini, Gabrielle Moreira dos Santos, Regina Silveira e Thaísa Sacarani.

Ausentes: Marcos Brittos, Laila Ottaria, Taube Golbenberg, Cesar Caputo, e Daniela Stump. Foi feita a apresentação da membra Thaísa, advogada trabalhista da empresa Leão Alimentos. Ela contou da experiência com a empresa na contratação de pessoas em regime semi-aberto e egressos na planta produtiva do Espírito Santo.

Foi passado a ela a nossa proposta de trabalho para inclusão de pessoas em regime semi-aberto e egressos, ela informou que em SP a planta é administrativa, só possuindo cargos do departamento jurídico, tesouraria e administração. Assim, não conseguia ajudar em SP, mas se disponibilizou para fazermos uma reunião com a Priscila, Presidente da Comissão de Penitenciária da OAB, para contar a experiência, quais os benefícios e problemas que enfrentaram.

Foi reforçado pela Paula a importância desse projeto, pois eles são os grupos mais vulneráveis e que, até pela resposta em nosso questionário, não foi localizada nenhuma empresa que faz esse trabalho.

A Gabrielle, a Regina, a Luciana e a Danielle ficaram de falar com alguns contatos que talvez pudessem ajudar, e retornaria na semana que vem.

O Renato já tinha enviado *email* para uma pessoa de contato no município de São Carlos, para saber do programa que eles fazem lá e até agora não tinham respondido. Ficou também de renovar o *email* e procurar no site do município, pelo portal da transparência, se achava alguns documentos a respeito.

Foi finalizado o prazo de resposta do questionário, e feita a análise do mesmo. O resultado segue no link [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdle1OmHQhCEyNTI\\_vbG6S3BP3BHYkiSq33E0WF88-xZNeHaQ/closedform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdle1OmHQhCEyNTI_vbG6S3BP3BHYkiSq33E0WF88-xZNeHaQ/closedform).

Foram registradas 31 respostas, onde a maioria das empresas que responderam era de Serviços, seguido da Indústria da Transformação, Comércio, Construção Civil e Administração Pública.

77,4% das empresas que respondem possuem mais de 499 funcionários, seguido de 9,7% de empresas com 100-499 funcionários, 6,5% de 50 a 99 funcionários, 3,2% de empresa com 10-49 funcionários e 3,2% de 0-9 funcionários.

Ou seja, a questão de diversidade ainda está focada nas grandes empresas, com a necessidade de expormos a importância das médias e pequenas e darem atenção ao tema.

Foi verificado que 64,5% das empresas possuem programa de gestão para fomentar a diversidade enquanto 35,5% não existem.

Dos grupos de afinidades identificamos empresas com 50% que cuidam apenas de pessoas com deficiência, 25% gênero, e outras divididas em LGBT+, faixa etária e diversidade racial. Não localizamos empresas que possuem propostas para classes sociais vulneráveis (refugiados, moradores de rua, egressos).

Isso só reforça que eles têm que ser a nossa meta de atuação, pois estão encontrando maior dificuldade.



54,2% das empresas não realizaram censo prévio para identificação dos colaboradores já existentes antes de iniciar um trabalho para inclusão, ao passo que 45,8% responderam que fizeram um censo anterior.

Discutimos a importância de saber efetivamente como é a empresa, não só a divisão e pessoas, mas dos cargos e eventuais necessidades de adaptação, até para saber como poderão contratar. Foram relatadas algumas dificuldades nesse processo, a maioria respondeu que a falta de conhecimento sobre o tema dos colaboradores.

Com relação ao conhecimento do Decreto n. 9.571/2018, 53,3% das empresas informaram ter conhecimento do mesmo e 46,7% informaram não ter conhecimento.

Sobre os comitês a respeito do tema, 64% informaram ter comitês e código de condutas, 16% informou ter comitê mas não ter política, 12% informaram ter comitê e política de Compliance e 8% informaram ter Comitê, Código de Conduta e Política de Compliance.

Os participantes informaram que tiveram que ter treinamento antes da implementação dos comitês e políticas, pois havia muita falta de conhecimento no tema.

No que tange aos maiores obstáculos encontrados pela empresa no recrutamento de talentos para grupos de afinidades, 50% informaram não localizar pessoas para preenchimento da vaga, 26,9% resistência dos gestores, 11,5% informaram que não tiveram problemas pq constam com consultorias no assunto, 7,7% informaram a desistência do profissional nas entrevistas e 3,8% informou que não teve problema porque consta com software em contratação.

Na pergunta sobre dificuldades em reter talentos na diversidade, tivemos 40% falando que é a oferta de salários maiores nos concorrentes, 24% - não tiveram, porque constam com plano de carreira, 24% - falta de capacitação para crescimento e 12% - dificuldade no enquadramento na política da empresa.

Na questão com relação à lei de cotas, tiveram reclamações sobre o enquadramento da deficiência, análise da função da empresa, entre outras.

No quesito dificuldade de encontrar fornecedoras na cadeia produtiva com o mesmo perfil de diversidade, a maioria das respostas foi que as pequenas e médias empresas ainda não estão cientes da necessidade de inclusão. Então, sim ainda é difícil achar fornecedoras.

Para a questão dos embarços encontrados na adaptação do espaço físico para pessoas com dificuldade de locomoção, as respostas foram: 48% - investimento para adaptação, 36% estrutura do prédio, 12% tempo na implementação e 4% achar soluções compatíveis.

Os contratemplos enfrentados na integração e conscientização dos funcionários com relação à diversidade e pluralidade: 37,5% - falta de conhecimento, 37,5% - preconceito, 37,5% - conscientização efetiva, 33,3% - incorporação dentro da cultura, 25% - comprometimento com o tema, 12,5% - não tivemos, foi feito treinamento.

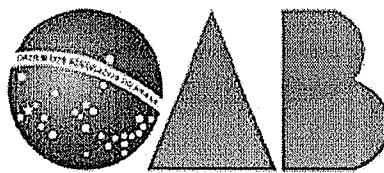
Perguntamos se existe um canal de esclarecimentos, apoio e denúncia, e a maioria disse que sim, mas que nem sempre funciona e que os empregados tem medo de usar. Mas tiveram respostas também que o uso era ótimo.

Já com relação a inclusão ser matéria de cláusula coletiva, tivemos 85,7% para não uso desses instrumentos para diversidade e 14,3% para utilização dos meios coletivos sobre o tema.

Com todas as respostas, os focos principais do grupo serão: conscientização a respeito do tema, incentivo das pequenas e médias empresas, foco nos grupos economicamente vulneráveis e divulgação de pessoas que auxiliam na contratação dos grupos de afinidade.

O primeiro trabalho que faremos será uma palestra sobre o Decreto 9.571/2018, com 2 professores no tema direitos humanos e presidentes de comissões que envolvem o tema.

Após, divulgaremos nas faculdades, com início no Mackenzie Campinas, sobre o tema, e depois divulgação na PUC e na USP, e demais faculdades que conseguirmos.



SÃO PAULO

Pelo horário, a reunião foi encerrada.

Nada mais havendo a tratar, a Coordenadora deu por encerrada a reunião às 10h14min, lavrou a presente Ata e a encaminhou à Secretaria das Comissões.

  
PAULA CASTRO COLLESI