

Ata da audiência pública

Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho - objetivos: Rede de empregabilidade para facilitar busca ativa por parte das empresas; 2. Capacitação/qualificação de pessoas com deficiência; 3. Conscientização de gestores públicos sobre a temática; 4. Selo empresa inclusiva pelo GDF; 5. Observância da Instrução Normativa nº 5 de 2017, do MPOG; 6. Normativo do GDF para as licitações nos órgãos públicos; 7. Conceituação de acessibilidade nas suas diversas esferas e 8. Reativação do Fórum de Pessoas com Deficiência no Distrito Federal

Aos 22 dias do mês de março de 2018, às 9 horas e 15 minutos, no auditório da Procuradoria Geral do Trabalho, ocorreu a audiência pública sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho do Distrito Federal.

A Procuradora do Trabalho da 10ª Região, Distrito Federal, Ludmila Reis Brito Lopes, a quem incumbiu presidir a audiência, deu boas vindas aos presentes, abriu o evento, falou da importância da discussão do tema bem como informou que, apesar de termos um normativo que impõe a observância de reserva legal desde 1991, qual seja a Lei 8.213/91, até o presente momento a mesma não restou completamente implementada no Distrito Federal tampouco a questão da acessibilidade nos termos da Lei Brasileira de Inclusão. Assim sendo, tais índices, por si só, já são razão suficiente para discutirmos, de forma ampla, a temática na sociedade.

A Procuradora explicou qual era o objetivo da audiência pública, ressaltando que o objetivo era ser uma reunião de trabalho, com oportunidade de fala a todos as instituições e empresas presentes por algum indicado. Esclareceu que todos ali presentes possuem compromisso com a temática seja em virtude de serem representantes de Órgãos que possuem essa atribuição, seja porque são Instituições para Pessoas com Deficiência seja porque são empresas que estão adstritas ao fiel cumprimento da reserva legal. Por fim, afirmou que a audiência pública não era um fim em si mesmo, sendo certo que, após o evento, seria necessária a concretização de iniciativas aptas a cumprir os estritos termos da Lei 8.213/91 bem como a Lei Brasileira de Inclusão no que concerne à acessibilidade. Informou que possui um Procedimento Administrativo, qual seja o PA/Promo 148/2018 no qual está sendo acompanhado o cumprimento de uma Notificação Recomendatória encaminhada para as empresas do Distrito Federal com 100 ou mais empregados que NÃO estão cumprindo a cota atualmente. Não foram chamadas, para este evento, empresas com 100 ou mais empregados que estão cumprindo a cota não pela ausência de importância das mesmas no evento mas sim para dar prioridade para as empresas que atualmente não estão em consonância com a Lei.

A mesa foi composta pelos seguintes membros: Ilda Pelís, Secretária de Desenvolvimento Social, Trabalho, igualdade racial, mulher e Direitos Humanos do Governo do Distrito Federal, Gleisson Cardoso Rubin, Secretário de Gestão do Ministério do Planejamento e Orçamento, Maria Aparecida Gugel, Subprocuradora-geral do Trabalho, Fernanda Cavalcanti, Chefe da Divisão de Fiscalização para inclusão de Pessoas com Deficiência e Combate à Discriminação no Trabalho, Kelly Assunção, representando a Sociedade Civil Organizada (APAE) e Bruno de Oliveira Cruz, representando a CODEPLAN.

Foi passada a palavra aos membros da mesa diretora para as boas vindas e considerações iniciais sobre a audiência pública.

O Secretário GLEISSON agradeceu a oportunidade, ressaltou a importância da temática e discorreu sobre a Instrução Normativa nº 5 do MPOG. Em resumo, disse que referida Instrução foi um avanço

para a promoção do trabalho decente e efetiva inclusão de pessoas com deficiência uma vez que a empresa que presta serviços para a administração pública federal deve comprovar o fiel cumprimento da reserva legal para se habilitar na licitação. Alegou que a Lei Brasileira de Inclusão possibilitava que a empresa que cumprisse a cota, em um eventual empate, teria prioridade sobre outra empresa na contratação. Esclareceu, outrossim, que tal instrumento não se mostrou eficaz uma vez que a maioria das licitações ocorrem por pregão eletrônico (onde não existe empate) bem como, na verdade, “premiava” uma empresa pelo simples cumprimento de uma lei, cuja observância é cogente. A partir de agora, pois, não há que se falar em premiar uma empresa por cumprir a legislação federal mas sim EXCLUIR e RETIRAR do processo licitatório uma empresa que não cumpre a legislação federal (Lei 8.213/91). Por fim, esclareceu que a declaração falsa de cumprimento da reserva legal sujeita a empresa a todas as penalidades da Lei 8.666, como por exemplo, a impossibilidade de participação de um certame licitatório por 5 (cinco) anos.

Após a fala do Secretário, o Exmº Procurador-Geral do Trabalho, Drº RONALDO CURADO FLEURY, considerando a importância do tema, prestigiou o evento, comparecendo à audiência pública, no espaço entre diversos compromissos Institucionais previamente assumidos, para falar sobre a importância do cumprimento da reserva legal, da necessidade de que as empresas operem uma verdadeira inclusão, citou exemplos de atuações importantes e coordenadas nesta temática e informou, aos presentes, que a Procuradoria-geral do Trabalho passou a incluir em seus editais de licitação, obrigatoriedade de cumprimento da reserva legal ainda que não esteja adstrita aos termos da IN 5 do MPOG por não se tratar de órgão do Executivo mas pela importância e comprometimento com a matéria. Informou, ainda, que encaminhou ofício a todos os Procuradores-chefes do Ministério Público do Trabalho (quais sejam 24 Procuradores-chefes nos Estados) para que os mesmos incluam tal obrigatoriedade nos mesmos termos em que a Procuradoria-Geral está fazendo.

A Secretária ILDA PÉLIS ressaltou a importância do tema. Esclareceu que é parceira do Ministério Público na promoção da igualdade de oportunidades para grupos vulneráveis. Informou que já está em tratativas no âmbito do GDF para a criação de um normativo similar ao da União Federal, que estão trabalhando para aumentar o espectro de pessoas com deficiência capacitadas e qualificadas pelos programas governamentais, que estão implementando o selo Empresa Inclusiva e que as questões técnicas seriam apresentadas pelo Subsecretário da Pasta de inclusão de Pessoas com Deficiência, Rodrigo Dias. Finalizou informando que trabalhou em Instituição para pessoas com Deficiência, ABRAE e que, portanto, conhece profundamente a importância e o valor de garantir às pessoas com deficiência oportunidade real no mercado de trabalho e sua verdadeira inclusão.

A Auditora-fiscal FERNANDA CAVALCANTI, apresentou, em power point, as informações sobre a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego no Distrito Federal. Ressaltou que houve um crescimento na contratação de pessoas com deficiência no DF mas que ainda está aquém do cumprimento total que se espera. Discorreu sobre o trabalho dos auditores fiscais nesta temática no sentido do cumprimento da cota e a aplicação de multa daí decorrente. Por fim discorreu que para o próximo ano o objetivo é, em parceria com o Ministério Público do Trabalho, fiscalizar também a questão da acessibilidade dentro das empresas sendo importante, desde já, as empresas se conscientizarem, aprenderem sobre a acessibilidade em todas as suas esferas e iniciarem a implementação da acessibilidade. Esclareceu ainda, e oportunamente, como o Ministério do Trabalho irá certificar a regularidade do cumprimento da reserva legal para efeitos da Instrução Normativa nº 5 do MPOG (power point em anexo).

A Subprocuradora-geral do Trabalho, MARIA APARECIDA GUGEL, apresentou, em Power Point, sobre a acessibilidade em suas diversas esferas: arquitetônica, metodológica e atitudinal. Discorreu sobre a Lei Brasileira de Inclusão e apresentou os conceitos trazidos para referida Lei no que concerne á

acessibilidade conforme riquíssima exposição apresentada (em anexo o power point com os conceitos).

O Subsecretário da Pasta de Inclusão de Pessoas com Deficiência do GDF, RODRIGO DIAS apresentou as iniciativas do GDF no sentido de dar concretude à Lei que criou o Selo empresa inclusiva. Referida Lei, qual seja, a de nº 3.360/2004, regulamentada pelo Decreto nº 37.689, de 04 de outubro de 2016, estabelece a criação de Selo para iniciativas empresariais favoráveis à inclusão das pessoas com deficiência, por meio da reserva de postos de trabalho específicos; criação/implementação de soluções arquitetônicas que favoreçam a acessibilidade, tanto para empregados como para o público em geral; e a promoção ou patrocínio de eventos culturais ou desportivos dirigidos a esse segmento. Conforme dispõe o art. 3º, da Lei nº 3.360/2004, Comissão Avaliadora será responsável por analisar as iniciativas empresariais, a qual será composta por representantes, titular e suplente, das Secretarias de Estado do Trabalho, Desenvolvimento Social, Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos; de Cultura; do Esporte, Turismo e Lazer; de Economia e Desenvolvimento Sustentável; e Agência de Fiscalização do Distrito Federal. Para tanto, se encontra em tramitação para publicação no Diário Oficial do Distrito Federal minuta de Decreto que institui a Comissão Avaliadora, formalizada por meio do Processo SEI nº 0431-000997/2016. Nesse sentido, após publicação do Decreto que institui a Comissão Avaliadora, será realizado o lançamento de Edital de Chamamento Público de Concessão do Selo Empresa Inclusiva, o qual já foi construído em conjunto com os representantes das Secretarias de Estado que integram a respectiva Comissão. Esclareceu que, em atenção aos arts. 2º e seguintes, do Decreto nº 36.495/2015, que estabelece o procedimento para tramitação e apreciação de projetos de leis e decretos de competência do Governador do Distrito Federal, o Processo já foi analisado pela Assessoria Jurídico-Legislativa desta SEDESTMIDH e, após recomendações ao texto da minuta de Decreto apontadas pela Secretaria Adjunta desta SEDESTMIDH, o processo será tramitado para análise da Secretaria de Estado da Casa Civil, Relações Institucionais e Sociais. Informou, por fim, que estão em tratativas com a Secretaria de Planejamento sobre o normativo para as licitações e, finalmente, informou sobre a política de capacitação/qualificação de Pessoas com Deficiência no Distrito Federal.

A representante da APAE, KELLY discorreu sobre o trabalho realizado na Instituição para capacitação dos portadores de deficiência intelectual para inserção no mercado de trabalho. Esclareceu que a APAE realiza um trabalho acompanhado para as deficiências intelectuais mais severas. Explicou como é feito esse processo de aprendizado dentro da APAE mostrando fotos das oficinas e do tipo de trabalho possível de ser realizado bem como sobre as parcerias com empresas e órgãos públicos.

O representante da CODEPLAN, BRUNO DE OLIVEIRA CRUZ, apresentou um estudo sobre o mercado de trabalho de pessoas com deficiência. Explicou que existem algumas inconsistências nos Dados mas que a empresa pode ser instada a elaborar diagnósticos e pesquisas específicas sobre o mercado de trabalho no DF para pessoas com deficiência. Fez sua apresentação apresentando o material em power point (power point em anexo).

A representante do CIEE, MÔNICA BATISTA VARGAS, discorreu sobre a importância da aprendizagem e da contratação de aprendizes com deficiência para, no futuro, garantir a efetiva contratação desse profissional. Esclareceu que o CIEE possui, dentre os jovens aprendizes, pessoas com deficiência que poderiam ser chamadas pelas empresas e que é uma forma sustentável de garantir que a empresa possua em seus quadros pessoas com deficiência qualificadas. Além disso, apresentou a experiência exitosa de possuir em seus quadros, como pessoas contratadas, trabalhadores com deficiência. Esclareceu sobre a importância disso seja para a empresa seja para o próprio engrandecimento pessoal de cada cidadão.

A Procuradora alertou que a inclusão de Pessoas com Deficiência deve fazer parte, atualmente, do modelo de negócios da empresa; que as empresas e os órgãos públicos devem ter o compromisso de espelhar, em seu quadro, a sociedade brasileira, garantindo completa identidade do cidadão (para o

qual o serviço é prestado) com a empresa bem como ressaltou que todas as empresas e instituições deveriam possuir uma marca com a diversidade bem como a igualdade e o respeito à diversidade como um valor e constar do código de ética da empresa o combate à discriminação, ressaltou a “oportunidade” como uma verdadeira linha condutora no processo de inclusão;

Após, a Procuradora passou a palavra a diversos trabalhadores presentes à audiência pública que relataram as dificuldades, as discriminações sofridas, a falta de real inclusão, o mito de que não existem pessoas com deficiência qualificadas, a importância da acessibilidade, em especial a atitudinal, sendo certo que todos foram uníssomos no sentido de que o que precisam é de verdadeira oportunidade e aceitação das diferenças.

A Procuradora fez o registro da importância dos depoimentos feitos por ocasião da audiência pública uma vez que todo o cidadão tem o dever de conhecer a realidade tal qual ela se apresenta e que para tanto, só escutando e dialogando com os segmentos envolvidos. Registrou ainda, que foi emocionante e extremamente instrutivo, cada depoimento ouvido durante a audiência pública.

Como encaminhamentos da audiência pública restaram definidos os seguintes itens:

- 1- Criação de um Grupo de Trabalho composto por representantes que se voluntariaram. No caso, membros do MPT, Governo do Distrito Federal, representantes do Ministério do Trabalho e Emprego (Auditoras fiscais do Trabalho) e três representantes da Sociedade civil . O objetivo de trabalho do grupo é reativar o Fórum de Pessoas com Deficiência no Distrito Federal. O Grupo restou constituído, de forma voluntária, com os seguintes membros: Ludmila Reis, Maria Aparecida Gugel, Fernanda , Rodrigo Dias, Artur Antônio, Kelly, Rosilda e Wnilson;
- 2- Criação de uma rede de empregabilidade, formada por Instituições e eventuais empresas que trabalham buscando talentos no mercado de trabalho, empresas de consultoria e plataformas disponíveis;
- 3- As empresas devem buscar uma marca que represente o valor da diversidade e o respeito. Além disso, este valor deve ser respeitado dentro da empresa, seja nas cartilhas, nas propagandas, nos briefings, nos workshops, no site dentre outros;
- 4- As empresas precisam incluir no seu código de ética o respeito à diversidade e fomentar que o respeito e tolerância seja efetivamente implementado na cultura organizacional.
- 5- O Governo do Distrito Federal deve envidar todos os esforços possíveis para publicar, no menor prazo possível, o Edital empresa inclusiva, o normativo com parâmetros para as contratações efetuadas a partir de processos licitatórios bem como informar sobre a capacitação e qualificação de Pessoas com Deficiência de forma transparente focando, principalmente na questão de Tecnologia da Informação.
- 6- Todas as empresas devem observar o nível de exigências para estagiários, trainees e, inclusive, para contratação. Exigências que não se coadunam com o exercício da atividade de estagiário não devem ser cobradas. Além disso, para evitar a perpetuação do ciclo da exclusão (já que a população de trabalhadores com deficiência precisa de adaptações no ambiente de trabalho) as empresas devem, por bem, superar essas exigências ou, ainda melhor, tentar capacitar dentro da própria empresa, garantindo assim, oportunidade real e efetiva;

- 7- As empresas públicas federais e sociedades de economia mista, para contratação, devem observar, rigorosamente nos seus próximos concursos públicos a reserva legal, abstendo-se de colocar no edital, a priori, cargos que não podem ser ocupados por pessoas com deficiência bem como não pode constar do edital exigências que sejam incompatíveis com o objetivo constitucional de garantir real inclusão de todos; devem, inclusive, utilizar o critério de alternância para chamamento dos candidatos aprovados de forma a cumprir, no menos espaço de tempo possível, a reserva legal;
- 8- As empresas públicas federais e do Distrito Federal bem como as Sociedades de Economia mista, e empresas privadas, para efeitos de contratação de estagiários, devem chamar o maior número possível de pessoas com deficiência bem como contratar jovens aprendizes com deficiência para superar a lacuna de qualificação;
- 9- A Procuradora entrará em contato com os membros do GT constituído para a primeira reunião, constituição de um grupo de whats app para as discussões bem como estabelecerão um prazo para a reativação do Fórum de Pessoas com Deficiência que será informado a todos os participantes.

A audiência pública encerrou-se às 13:50 e esta ata segue assinada pela Procuradora do Trabalho que a presidiu. Deve ser juntada aos autos do Procedimento Administrativo/Promo nº 148 de 2018, bem como as listas de presenças devidamente assinadas e identificadas e as apresentações em power point encaminhadas pelos expositores.

Brasília, 22 de março de 2018

LUDMILA REIS BRITO LOPES

Procuradora do Trabalho