

ANEXO I

Modelo de Relatório de Evento Autogerido

1. Informações da Instituição Organizadora	
A. Nome da Instituição Organizadora	Associação In Movimento Inclusivo
B. Relação com a agenda de Direitos Humanos e Empresas <i>(as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido)</i>	Obrigações de Empresas com relação a Direitos Humanos e Empresas; Obrigações do Estado com relação a Direitos Humanos e Empresas; Proteção e promoção dos direitos das Pessoas com deficiência face às atividades e operações empresariais; e, Responsabilidade Social Corporativa, Conduta Empresarial Responsável e ESG.
2. Informações do Evento	
C. Nome do evento	SEMINÁRIO ESG, ACESSIBILIDADE E NEURODIVERSIDADE
D. Tema do evento	Boas práticas ESG, Acessibilidade e Inclusão da Pessoa com Deficiência (PcD); e, Neurodiversidade: TEA Educação e Trabalho.
E. Localidade	Parque Tecnológico de Santos, R. Henrique Porchat, 47 - Vila Nova, Santos - SP
F. Data e horário	12/04/24 (sexta), das 13 às 18h
G. Formato do Evento <i>(presencial, online, híbrido)</i>	Presencial
H. Número de Participantes	130
I. Perfil de Participantes <i>(as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido)</i>	Organizações públicas e da sociedade civil; empresas vinculadas à Autoridade Portuária de Santos (APS) ; Instituto de Ensino Superior (IES); e, pessoas com deficiência e representantes.
K. Temas de trabalho <i>(as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido)</i>	Obrigações de Empresas com relação a Direitos Humanos e Empresas; Obrigações do Estado com relação a Direitos Humanos e Empresas; Proteção e promoção dos direitos das Pessoas com deficiência face às atividades e operações empresariais; e, Responsabilidade Social Corporativa, Conduta Empresarial Responsável e ESG.
L. Objetivo(s) do Evento	Promover o diálogo com os diferentes setores da sociedade para a reunir as demandas de PcD relativas à inclusão no mercado de trabalho, especialmente

	em empresas; e, as boas práticas que promovem, respeitam e asseguram direito ao trabalho às pessoas com deficiência em igualdade de condições com as demais pessoas.
--	--

3. Conteudistas / Painelistas / Palestrantes / Mediadores <i>(Adicione novas linhas, se necessário)</i>	
1. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Anderson Pomini / Presidente da Autoridade Portuária de Santos – SP.
2. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Renata Costa Bravo / Vice-prefeita de Santos – SP.
3. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Elias Francisco da Silva Júnior, Secretário de Assuntos Portuários e Emprego da Prefeitura de Santos – SP.
4. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Cristiane Zamari / coordenadora de Políticas para Pessoas com Deficiência da Prefeitura da Prefeitura de Santos - SP.
5. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Sérgio Eduardo Lima Prudente / Representante da Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência.
6. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Luciano Marques de Souza, vice-presidente do CONDEFI / Conselho dos Direitos das Pessoas com Deficiência, Santos - SP.
7. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Nicola Margiotta Junior / Diretor Administrativo Financeiro do Instituto Brasileiro de Infraestrutura (IBI).
8. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Juliana Barica Righini / ANEA, Associação Nacional de Emprego Apoiado. http://lattes.cnpq.br/8369872503625587
9. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Guilherme de Almeida (PcD) / Presidente da Associação Nacional para Inclusão das Pessoas Autistas - Autista Brasil.
10. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Wagner Tedesco - Professor Universitário da Universidade Católica de Santos. http://lattes.cnpq.br/0717105644070938
11. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Antonio Carlos Sestaro / Advogado, ex-presidente da Federação Brasileira das Associações de Síndrome de Down e ex- Conselheiro do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE). INstrutor do IN Movimento Inclusivo.

12. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Claudio Bastos (pai de PcD) - Superintendente de Governança, Riscos e Compliance na Autoridade Portuária de Santos - APS e Cofundador do Manifesto ESG do Porto de Santos - SP.
13. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	César Lavoura Romão (pai de PcD)/ Advogado, professor universitário e Presidente da Associação IN Movimento Inclusivo. http://lattes.cnpq.br/0077545859973546
14. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Cahuê Talarico (pai de PcD) / Advogado. Presidente da Comissão de Direitos da Pessoa com Deficiência da OAB/ Santos - SP. http://lattes.cnpq.br/2933024162417295
15. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Marina Dotto Lima (PcD) – Business Partner de RH & Investigadora de Ética e Compliance para RH – Dow Brasil.
16. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Érica dos Santos – Gerente de Vendas e Co-Líder para Rede de Afinidades para PcD – Dow Brasil.
17. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Claudio Luna Scalise / Advogado e Gerente de Recursos humanos na empresa Brasil Terminal Portuário – BTP.

4. Atividades realizadas e Conteúdo debatido

Explique quais foram as atividades realizadas e o conteúdo debatido neste Evento, com a avaliação sobre a relevância do conteúdo debatido para a agenda de Direitos Humanos e Empresas, em particular para a formulação de uma Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas.

I - Atividades realizadas e conteúdo debatido

O evento foi realizado com a participação de organizações públicas e da sociedade civil, pessoas com deficiência e representantes, empresas e a academia ou IES, num debate multissetorial e interdisciplinar a respeito da empregabilidade de PcD – contratação, retenção e a representatividade nos cargos de liderança.

Dessa forma, foi um debate democrático e passível de contribuir com a formulação de uma Política Nacional de Direitos Humanos e Empresa, focado na inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho.

Realizamos dois painéis de debates:

- (a) Boas práticas ESG, Acessibilidade e Inclusão da Pessoa com Deficiência (PcD); e
- (b) Neurodiversidade: TEA Educação e Trabalho.

As **organizações públicas** presentes incentivaram os debates em prol da inclusão de PcD pelas empresas e destacaram a importância do tema para o desenvolvimento sustentável.

A **Associação Autista Brasil**, destacou a importância de se respeitar a toda e qualquer pessoa, cada qual com suas particularidades e necessidades. As empresas, assim como toda a sociedade, devem ter uma postura respeitosa e acolhedora a fim de permitir o desenvolvimento pleno de cada um.

O **IN Movimento Inclusivo** salientou a importância da promoção de acessibilidade aos meios físico, social, econômico e cultural, à saúde, à educação e à informação e comunicação, para possibilitar às pessoas com deficiência o pleno gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, de acordo com o Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, que tem força jurídica constitucional. A acessibilidade atitudinal deve ser promovida em primeiro lugar a fim de facilitar as demais.

A **Universidade Católica de Santos** apresentou o trabalho interdisciplinar que desenvolve, e envolve faculdades de diferentes áreas, na capacitação de PcD para o ingresso no mercado de trabalho.

A **ANEA** apresentou o método de Emprego Apoiado, uma tecnologia social reconhecida internacionalmente que contribui efetivamente para a melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência de acordo com a Organização Internacional do Trabalho – OIT.

As **empresas** participantes apresentaram *cases de sucesso* na contratação e retenção de trabalhadores com deficiência, inclusive incluídos em plano de carreira. Contamos com relatos de **pessoas em cargos de liderança e trabalhadores com deficiência**, demonstrando que é possível o

tratamento equitativo, por parte de empresas, em relação às PcD viabilizando a inclusão desses trabalhadores.

O Superintendente de Governança, Riscos e Compliance na Autoridade Portuária de Santos - APS e Cofundador do Manifesto ESG do Porto de Santos, destacou a importância de boas práticas sociais, ambientais de governança por parte das organizações e empresas em prol do desenvolvimento sustentável.

II - Da relevância do conteúdo debatido:

As Pessoas com Deficiência (PcD) são fortemente acometidas por violações aos direitos humanos por parte das empresas, especialmente no aspecto do direito ao trabalho em igualdade de condições com as demais pessoas – contratação, retenção e a representatividade nos cargos de liderança.

De acordo com o Censo 2010 (IBGE) o Brasil contava com 45.606.048 pessoas com pelo menos uma deficiência permanente, ou seja, 23,92% da população brasileira.

Empresas devem ser compelidas a cumprir o seu papel social, como determina o art. 170, inciso III, da Constituição Federal, contudo o que se observa é a discriminação e o assédio em prejuízo do emprego de PcD.

O artigo 93 da Lei nº 9.213 de 1991, conhecido como “Lei de Cotas” não tem se mostrado eficiente para a inclusão efetiva ou a retenção desses trabalhadores em empresas, vez que o número de contratados, e não de retidos a longo prazo e com plano de carreira, são suficientes para comprovação da conduta lícita.

Ademais, “Lei de Cotas” determina que as empresas preencham no máximo 05% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou PcD habilitadas, número que destoa da realidade do nosso país.

5. Resultados

Avalie os resultados esperados pelo Evento Autogerido, caso tenham sido definidos encaminhamentos sobre o mesmo.

Entendemos que o evento alcançou seu objetivo: promover o diálogo com os diferentes setores da sociedade para a reunir as demandas de PcD relativas à inclusão no mercado de trabalho, especialmente em empresas; e, as boas práticas que promovem, respeitam e asseguram direito ao trabalho de pessoas com deficiência em igualdade de condições com as demais pessoas.

Restou claro que:

a. **A relação direta entre educação inclusiva e a promoção do direito ao trabalho** às pessoas com deficiência em igualdade de condições com as demais;

- b. Cada Pessoa com deficiência tem suas particularidades, como qualquer outra, e o **diálogo entre PcD e empresa contratante é indispensável** para a contratação, retenção e o plano de carreira para o alcance de representatividade nos cargos de liderança;
- c. O **método do Emprego Apoiado**, uma tecnologia social reconhecida internacionalmente que contribui efetivamente para a melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência de acordo com a Organização Internacional do Trabalho – OIT;
- d. A **acessibilidade em suas diferentes dimensões** é fundamental e imprescindível para a promoção do direito fundamental ao trabalho às Pessoas com deficiência. Segundo Romeu Sasaki, são dimensões da acessibilidade: atitudinal, arquitetônica, comunicacional, instrumental, metodológica, natural e programática;
- e. As empresas estão sendo cobradas às **práticas ESG** pelo mercado global, e boas práticas vem sendo desenvolvidas. Contudo, são condutas voluntárias;
- f. A imprescindibilidade do **diálogo multisetorial, com a participação de PcD**, para a **mudança de cultura capacitista e segregadora para a equitativa e inclusiva** no âmbito da sociedade e isso reflete na cultura organizacional e conduta das empresas; e
- g. **Estado e organizações da sociedade civil são viabilizadores** da quebra de paradigma e o cumprimento da responsabilidade social pelas empresas.

6. Recomendações

Proposições acerca do tema abordado e como elas podem ser inseridas na proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas.

- A Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas deve abranger a proteção, promoção e reparação do direito fundamental ao trabalho às Pessoas com Deficiências.
- O Estado deve determinar que as empresas promovam a acessibilidade, em suas diferentes dimensões, desde a fase de recrutamento e seleção de trabalhadores com deficiência.
- O Estado deve determinar que as empresas disponham em seu quadro de trabalhadores pessoas com deficiência, em quantidade condizente com o número de PcD em nosso país, assegurando o direito ao trabalho em igualdade de condições com as demais pessoas – na contratação, retenção com plano de carreira e representatividade nos cargos de liderança.
- O Estado deve incentivar o trabalho conjunto entre Instituto de Ensino Superior (IES), Organizações da Sociedade Civil e empresas a fim promover e proteger o direito fundamental ao trabalho às Pessoas com Deficiências.
- Empresas devem adotar o método do Emprego Apoiado como tecnologia para a contratação e retenção, com plano de carreira, de PcD.

As propostas que estamos apresentando para a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas estão fundamentadas no artigo 5º, parágrafo 3º da Constituição Federal de 1988, que abarca o Decreto nº 6.949, de 25.8.2009 que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das

Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm

Em que pese o artigo 27 da referida Convenção disponha a respeito do trabalho e do emprego, ressaltamos os princípios elencados no artigo 3º, incisos a, b, c, d e e; e as obrigações gerais do Estado, elencadas no artigo 4º.

7. Considerações finais

Sumário das principais observações e recomendações para eventos e debates futuros.

Recomendamos para os próximos debates:

- i. Viver sem limites (Plano nacional de Pessoas com Deficiência) e a responsabilidade social das empresas;
- ii. Empresas inclusivas: acessibilidade e o desenvolvimento pleno de PCDs.
- iii. Acessibilidade nas empresas: contratação e retenção de trabalhadores com deficiência; e
- iv. Capacitismo e superproteção: a dignidade da pessoa com deficiência e sociedade sustentável.

8. Referências bibliográficas

IBGE <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?edicao=9749&t=destaques>

ANEA <https://aneabrasil.org.br/>

IN Movimento inclusivo <https://www.in.org.br/>

Autista Brasil <https://www.autistas.org.br/about-us>

Universidade Católica de Santos <https://www.unisantos.br/>

Plano viver sem limites <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/acoes-e-programas/plano-novo-viver-sem-limite>

Sasaki, Romeu. As sete dimensões da acessibilidade. Ed, Larvatus Prodeo. São Paulo. 2019.

Algumas publicações dos palestrantes:

FARIA, M. C. B.; ROMÃO, C. E. L. **Pessoa com deficiência e o ambiente de trabalho.** Information Society and Law - Review - FMU Centro Universitário. I CONGRESSO INTERNACIONAL INFORMATION SOCIETY AND LAW. 2019, São Paulo. Volume 1. p. 561 - 576. Disponível em: <https://informationsocietyandlaw.files.wordpress.com/2019/06/informationsocietyandlawreview3.0.pdf>. 26 e 27 de novembro de 2019

GUEDES, D. S.; ROMÃO, C. E. L. . **Lei de cotas: ação afirmativa para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** In: II CONGRESSO INTERNACIONAL INFORMATION SOCIETY AND LAW, São Paulo, Volume 2, p.712 - 734. Disponível em: https://informationsocietyandlaw.files.wordpress.com/2020/10/anais-2.-information_society_and_law_2.0.pdf. 6 a 8 de novembro de 2019.

GUEDES, D. S.; ROMÃO, C. E. L. et al. Coordenado por GOMES, I.L.C; BARROS, J. P. L; ALMEIDA, L.R. **Deficiência & Os desafios para uma sociedade inclusiva.** Indaiatuba, SP. Editora Foco, 2022.

GUEDES, D. S.; ROMÃO, C. E. L. **Compliance, acessibilidade digital e cidadania.** In: Movimento Web para todos. 28 de abril de 2022. Disponível em: <https://mwpt.com.br/compliance-acessibilidade-digital-e-cidadania/>. Acesso em: 27/03/2024.

RIGHINI, J. B.; GUGEL, M. A. ; ARAUJO, A. R. ; FIGUEIREDO, A. C. M. ; SIQUEIRA, C. D. J. ; SANTOS, E. A. ; MUNOZ, F. P. ; MAZZILI, H. N. ; MAIOR, I. M. M. L. ; BEZERRA, J. R. M. N. ; BATTISTELLA, L. R. ; RIBEIRO, L. L. G. ; F.BRABOSA JUNIOR, O. ; BEZERRA, R. M. N. ; SASSAKI, R. K. ; CARIBE, S. N. C. ; FREITAS, T. C. Q. ; COSTA FILHO, W. M. . **Diálogo Aprofundados sobre os direitos das pessoas com deficiência.** 1. ed. Belo Horizonte: Editora RTM, 2019. v. 1. 558p.

ROMÃO, C. E. L. ; TAZITU, C. C. **Inclusion Compliance.** Information Society and Law - Review - FMU Centro Universitário. I CONGRESSO INTERNACIONAL INFORMATION SOCIETY AND LAW, São Paulo, Volume 1. p. 319 - 337. Disponível em: <https://informationsocietyandlaw.files.wordpress.com/2019/06/informationsocietyandlawreview3.0.pdf>. 26 e 27 de novembro de 2018.

ROMÃO, C. E. L.; GUEDES, D. S. **A virtude de difundir políticas internas de não discriminação.** Consultor Jurídico. 7 de maio de 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-07/opiniaodifusao-politicas-internas-nao-discriminacao>. Acesso em: 27/03/2024

ROMÃO, C. E. L. **Compliance, diversidade e inclusão da pessoa com deficiência: Cultura de integridade na diversidade.** 11 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/compliance-diversidade-e-inclus%25C3%25A3o-da-pessoa-com-na-lavoura-rom%25C3%25A3o/?trackingId=TGTW4FR%2BRxibGiAJKM4ISw%3D%3D> Acesso em 27/03/2024

ROMÃO, C. E. L.; GUEDES, D. S. **Compliance e acessibilidade: cultura de integridade na diversidade.** Câmara Paulista para Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <https://www.camarainclusao.com.br/artigos/compliance-e-acessibilidade-cultura-de-integridade-na-diversidade-por-cesar-romao-e-denise-guedes/>. Acesso em 27/07/2024.

TALARICO, Cahuê Alonso; SAMPAIO, R. A. . **O novo conceito de pessoa com deficiência e sua aplicabilidade por órgãos fiscalizadores ou reconhecedores de direitos estatais.** REVISTA DIGITAL CONSTITUIÇÃO E GARANTIA DE DIREITOS (UFRN), 2019.

TALARICO, Cahuê Alonso. **Educação Superior, inclusão e acessibilidade: reflexões contemporâneas.** 1. ed. Campos dos Goitacazes/RJ: Econografia Editora Ltda, 2021. v. 1. 306p

TALARICO, Cahuê Alonso; SOUZA, C. S. ; NORONHA, C. ; SEABRA, Margarida . **Spectrum: A sociedade não é monocromática.** Portal Uol, 02 abr. 2021.

TALARICO, Cahuê Alonso; SAVOIA, F. S. P. ; SANTOS, N. C. M. ; NASCIMENTO, R. S. ; SOUZA, W. L. B. . **Da capacidade jurídica à luz da convenção sobre direitos da pessoa com deficiência.** Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico, v. 1, p. 2022.

TALARICO, Cahuê Alonso. **Pela inclusão: os argumentos favoráveis à educação inclusiva e pela inconstitucionalidade do Decreto nº 10.502.** 1. ed. São Paulo: Alana, 2022.

9. Anexos

Material utilizado, fotos do evento e outros documentos relevantes.

Fotos e vídeo do evento:

<https://photos.app.goo.gl/kup3Fi39NKyec8WEA>

e

<https://photos.app.goo.gl/yn8eZyPiYFc2Huce9>

Prefeitura de Santos/SP:

<https://www.santos.sp.gov.br/?q=noticia/seminario-esg-acessibilidade-e-neurodiversidade-destaca-inclusao-no-mes-do-autismo-em-santos>

Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SEDPCD):

<https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/secretaria-participa-de-seminario-sobre-acessibilidade-e-neurodiversidade-no-trabalho-em-santos/>

Programa Bom Dia cidades:

<https://www.youtube.com/watch?v=zlowCj603J0>

10. Mais Informações

2. *Campo a ser preenchido apenas se a Instituição Organizadora julgar pertinente.* Algumas das iniciativas e participações do IN Movimento Inclusivo, que podem ajudar na implantação/viabilização da *Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas* relacionadas à

empregabilidade de PcD estão disponíveis em <https://linktr.ee/INmovimentoINclusivo> e nas redes sociais do presidente César Eduardo Lavoura Romão <https://linktr.ee/cesarlavoura>

**Este documento é parte integrante da Metodologia do Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, em acordo com a Portaria MDHC 132, de 12 de março de 2024, e não deve ser amplamente compartilhado.*