

PLANO DE AÇÃO SINDICAL EM RELAÇÃO AO TRABALHO DECENTE PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO BRASIL

No marco das atividades organizadas pelo Escritório de Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV) da Organização Internacional do Trabalho - OIT e em seguimento a uma pesquisa global, que produziu conclusões importantes identificando experiências sindicais relevantes nas diversas regiões, incluindo a América Latina, os representantes sindicais do Brasil convidados a participarem da atividade sobre Ação Sindical em Relação ao Trabalho Decente para Pessoas Com Deficiência, realizado no Dieese em São Paulo, agradecem a oportunidade de participarem e receberem a formação nas áreas relativas aos eixos estratégicos do Trabalho Decente, com a perspectiva de gênero e não discriminação, contribuindo ao fortalecimento do Diálogo Social com outras instituições e profissionais que atuam em redes e organizações de empregadores, governamentais, sociais e internacionais como a Organização Internacional do Trabalho – OIT, a Organização dos Estados Americanos - OEA e a Organização das Nações Unidas - ONU.

Podemos afirmar que todos os objetivos programados, foram alcançados, facilitando o desenvolvimento de uma plataforma unitária sindical no Brasil para a construção de um plano de ação que será apresentado à OIT e outras instituições parceiras, visando obter apoio para a sua implementação.

O Plano de Ação foi construído a partir dos conteúdos e prioridades identificadas, debatidos em trabalhos de grupos formados por dirigentes e assessores das centrais sindicais e plenária final, tendo como base as respostas às seguintes questões propostas:

1). Em relação ao fortalecimento e organização das estratégias e ações sindicais, quais as necessidades e principais dificuldades que os sindicatos vêm enfrentando para promover e/ou ampliar o trabalho decente para as pessoas com deficiência?

- Preconceito e pouco conhecimento entre os sindicatos e os próprios trabalhadores acerca das demandas das pessoas com deficiência, enquanto sujeitos da sua própria história, fazendo com que a inclusão ainda não seja vista como prioridade nas reivindicações.
- Necessidade das centrais sindicais estabelecerem e/ou implementarem políticas efetivas e permanentes, unitárias e intersindicais, de inclusão junto às entidades filiadas.
- Necessidade de formação continua do movimento sindical na cultura de inclusão e valorização da diversidade.
- Necessidade de desconstruir barreiras atitudinais.
- Pouco conhecimento, divulgação e aplicação da legislação.
- Necessidade de implementar a acessibilidade plena em todos os ambientes, inclusive nos sindicais.

2). Em relação às oportunidades, em âmbito nacional ou regional, qual a proposta dos sindicatos para ampliar as ações acerca do tema deficiência e inclusão no mundo do trabalho?

- Aproximar as entidades sindicais de seus representados e da sociedade de modo a ampliar vínculos entre trabalhadores, sindicato e comunidade, facilitando a inclusão com qualidade e respeitando a diversidade.
- Trazer novos conteúdos para a atividade do sindicato que reforcem os pilares do trabalho decente, enfatizando a inclusão e a diversidade, incluindo e/ou melhorando a abordagem do tema visando ampliar os direitos da pessoa com deficiência nas negociações coletivas.
- Promover a formação/capacitação profissional das pessoas com deficiência.
- Promover o engajamento com outros setores sociais para sensibilizar sobre acessibilidade e oportunidades no trabalho, por meio de campanhas em prol da inclusão.
- Incentivar o desenvolvimento de novas tecnologias, tecnologias assistivas e metodologias para possibilitar a autonomia laborativa.
- Organizar os trabalhadores com deficiência por meio de redes e coletivos estaduais e por ramos de atividades.

3). Em relação à inclusão das pessoas com deficiência, como superar as dificuldades e aproveitar as oportunidades e quais os meios necessários para alcançá-los?

- Buscar a regularidade e permanência dos trabalhos pró-inclusão.
- Promover a implementação e/ou aprimorar os bancos de dados de Acordos e Convenções Coletivas que contenham cláusulas sobre pessoas com deficiência, para que sirvam como subsídio nas negociações sindicais, de forma a garantir a inclusão, a não discriminação e a valorização das pessoas com deficiência.
- Promover a inclusão das pessoas com deficiência nos programas sindicais de formação profissional e nas intermediações de mão de obra.
- Fomentar diálogos entre as entidades sindicais e instituições nacionais, regionais e internacionais, governamentais, privadas e da sociedade civil, para cooperações visando o trabalho decente, possibilitando assim a formatação de uma verdadeira rede nacional de inclusão.
- Capacitar dirigentes sindicais para atuarem com qualidade em espaços de discussão, conselhos, comissões, fóruns, seminários e conferências, bem como, fomentar a discussão sobre os direitos das pessoas com deficiência nos locais de trabalho, promovendo troca de experiências e estimulando a criação de banco de dados sobre boas práticas.
- Produzir pequenos vídeos (videoclipes) sobre trabalho decente, inclusão, acessibilidade e diversidade, com áudio descrição, legendas e linguagem de Libras para serem exibidos em eventos, principalmente nas atividades sindicais.
- Promover anualmente a semana da inclusão, com atividades tripartites, entre outras.
- Debater nas entidades sindicais a viabilidade da criação e/ou manutenção de um grupo de especialistas com expertise em inclusão, para dar informações sobre a contratação de profissionais com deficiência, para empresas de pequeno porte, especialmente às interessadas em contratar pessoas com deficiência mental, intelectual e múltipla, que necessitem de emprego apoiado.
- Investir na criação de um grupo multidisciplinar, em parceria com as universidades, para assessorar o movimento sindical nas respostas periódicas aos questionários enviados

anualmente pela OIT ao Governo, preparatórios para as Conferências Internacionais do Trabalho.

4). Quanto às ações sindicais de capacitação, recrutamento e acessibilidade, com a dimensão da diversidade, a serem incrementadas visando o emprego das pessoas com deficiência, quais os maiores desafios que os sindicatos vem enfrentando?

- Barreiras atitudinais.
- Desconhecimento sobre o tema e falta de prioridade nas agendas dos sindicatos, gerando dificuldade para promover diálogo aberto e estabelecimento de parcerias com a finalidade de mapear empresas acessíveis e identificar as áreas que podem oferecer boas oportunidades para a inclusão.
- Pouco investimento na capacitação e desenvolvimento das pessoas com deficiência dificultando a realização de ações unitárias que visem a inclusão com qualidade.
- Necessidade de construção e/ou aprimoramento de banco de dados sobre profissionais qualificados e aptos para o trabalho.
- Fomentar o desenvolvimento de políticas internas, nas entidades sindicais, que fortaleçam as ações de acessibilidade, capacitação, negociação, fiscalização, e inclusão e manutenção no emprego das pessoas com deficiência.
- Necessidade de aumentar a participação de mulheres com deficiência nas atividades sindicais, bem como na ocupação de cargos na direção dos sindicatos.
- Auxiliar na organização de perfil profissional e trabalhar nas negociações visando instituir plano de carreira e oferecer parceria para promover qualificação profissional e inclusão das pessoas com deficiência.

5). Em relação às possibilidades, como a OIT pode auxiliar o movimento sindical a melhor aproveitar as oportunidades e superar os desafios apresentados?

- Que a OIT promova intercâmbio visando a promoção de conhecimento entre os diferentes sindicatos e países sobre a inserção de pessoa com deficiência, favorecendo o fortalecimento do trabalho decente.
- Que a OIT promova um canal direto de informações com as Centrais, Confederações e Federações para fortalecer a capacidade das organizações sindicais na participação mais eficaz no sistema normativo da OIT e no acompanhamento da aplicação das Convenções, especialmente a 98, 99, 102, 111, 159 e 168, assim como de todas as normas incluídas no repertório da OIT sobre trabalho decente e inclusão de pessoas com deficiência com o objetivo de avaliar os avanços na área da inclusão e monitorar os resultados.
- Disponibilize seus recursos tecnológicos para a realização de atividades que possibilitem a aproximação com e entre as entidades sindicais tais como: capacitação à distância; webinar (web conferência), videoconferência, entre outros, de forma a colaborar na elaboração técnica e divulgação de materiais pedagógicos sobre temas relacionados à diversidade e inclusão.

6). Quanto às ações sindicais para promover a proteção social, a segurança e saúde, com a dimensão de gênero, para as pessoas com deficiência nas empresas públicas e privadas, quais os desafios que as organizações sindicais enfrentarão para que os serviços de proteção social sejam inclusivos?

- Revisar os critérios de afastamento e retorno por auxílio doença por parte do INSS e acompanhar as ações de fiscalização/vigilância nos ambientes de trabalho.
- Ampliar as cláusulas que garantam proteção efetiva às pessoas com deficiências, em todos os instrumentos normativos de negociação coletiva (Acordos, Convenções, etc.).
- Resgatar o papel da CIPA nas estruturas sindicais e nos ambientes de trabalho, com ênfase na inclusão dos trabalhadores com deficiência, como instrumento de organização no local de trabalho.
- Desencadear ações efetivas contra as restrições impostas pela reforma trabalhista de forma a fazer prevalecer as conquistas, direitos e benefícios da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e das Convenções Coletivas, tais como: manter o quadro de trabalhadores com carteira assinada; combater dispensa desmotivada; fazer cumprir a Lei de Cotas e garantir a efetividade das normas de saúde e segurança no trabalho.
- Promover a participação efetiva dos trabalhadores com deficiência na elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA e na construção do Mapa de Risco, entre outros mecanismos de proteção da saúde e segurança no local de trabalho.
- Capacitar os gestores e quadro executivo das empresas, para a realização de contratações que incluam e promovam a integração da pessoa com deficiência junto ao seu posto de trabalho e áreas afins, respeitando a questão de gênero.
- Construir banco de dados que auxilie a ação sindical na efetiva inclusão da pessoa com deficiência e na qualidade dos serviços de proteção social, considerando a diversidade.
- Fortalecer a luta pela ratificação das Convenções da OIT, 156, que trata da divisão dos cuidados domésticos por homens e mulheres trabalhadores e da Convenção 158 que proíbe a demissão imotivada e regulamenta a demissão em massa, ou o fechamento de grandes empresas.
- Capacitar dirigentes sindicais, homens e mulheres, em relação ao tema.
- Estabelecer vínculos com o poder público, por meio de criação e participação em fóruns, conselhos, etc., de proteção social.

7). Em relação às oportunidades, visando com que os serviços de proteção sejam inclusivos, quais as ações sindicais necessárias?

- Pressionar para que o Estado cumpra suas obrigações de fiscalização dos ambientes de trabalho.
- Combater todas as formas de precarização das proteções sociais.
- Sensibilizar as direções sindicais sobre a importância da inclusão de cláusulas específicas sobre inclusão de pessoas com deficiências nas negociações coletivas.
- Utilizar as Convenções da OIT como subsídio para a construção de cláusulas de proteção à pessoa com deficiência, de forma a fortalecer as negociações coletivas.
- Qualificar a atuação e intervenção do movimento sindical nos espaços de participação e controle social: câmaras, conselhos de saúde e proteção social.
- Incentivar as entidades sindicais a contratar pessoas com deficiência, respeitando a diversidade.
- Priorizar a Comissão Interna de Prevenção de Acidente - CIPA como instrumento da organização no local de trabalho.

8). Em relação às possibilidades, como a OIT poderia auxiliar os sindicatos a melhor aproveitar as oportunidades e superar os desafios apresentados?

- Colaborar na capacitação de dirigentes sindicais para atuarem no acompanhamento da aplicação das Normas Internacionais do Trabalho, principalmente em relação aos questionários emitidos pela OIT, a fim de que possam verificar se o país encontra-se cumprindo as normas internacionais, Convenções e Recomendações para garantia de direitos das pessoas com deficiência.
- Estabelecer maior assistência, promovendo uma parceria constante e desenvolvendo material técnico para apoio às negociações coletivas, para melhor intervenção nas discussões internacionais, promovendo intercâmbio de informação e instituindo um canal direto para consulta e denuncia.
- Colaborar para o fortalecimento da capacidade de intervenção do movimento sindical na construção de propostas, no âmbito das políticas públicas e da negociação coletiva, possibilitando assim, o incremento de cláusulas para a promoção e acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

PRIORIDADES DA AÇÃO SINDICAL EM RELAÇÃO AO TRABALHO DECENTE PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO BRASIL

Âmbito Internacional

- Fortalecer a utilização de recursos tecnológicos e de tecnologias assistivas para aproximação das entidades sindicais, da OIT e de outras instituições junto às pessoas com deficiência utilizando normas nacionais e internacionais como apoio para elaboração de material didático.
- Envidar esforços junto ao movimento sindical e instituições internacionais, para o desenvolvimento de ações globais anuais.
- Fomentar o intercâmbio de conhecimentos e práticas entre as entidades sindicais, em âmbito internacional, sobre a inclusão dos trabalhadores com deficiência com objetivo de promover o trabalho decente.

Âmbito Nacional

- Capacitar os dirigentes para fomentar a discussão sobre os direitos dos trabalhadores com deficiência nos ambientes laborais e para atuarem com qualidade em espaços de discussão, conselhos, comissões, fóruns, seminários e conferências.
- Produzir conteúdo audiovisual (videoclipes) com todos os recursos de acessibilidade (áudio descrição, legendas e Libras) sobre o trabalho decente para pessoas com deficiência, considerando a diversidade, para divulgação.
- Fortalecimento dos órgãos de inspeção/vigilância dos ambientes de trabalho com objetivo do cumprimento integral principalmente da Lei de Cotas, Lei Brasileira de Inclusão - LBI e demais legislações nacionais, internacionais e convenções e acordos coletivos de trabalho.
- Promover e/ou implementar políticas permanentes e efetivas de inclusão junto às entidades sindicais, por meio da criação de rede nacional de inclusão e de banco de dados sobre ações desenvolvidas, de forma a integrar os observatórios do trabalho.

Âmbito Local

- Implementar a formação e capacitação permanente e continuada para sensibilização dos dirigentes sindicais e trabalhadores, quanto ao tema da inclusão da pessoa com deficiência.
- Inserir cláusulas de proteção dos trabalhadores/as com deficiência nas pautas de negociação dos acordos e convenções coletivas, para garantir a inclusão, a não discriminação e a sua valorização profissional.
- Promover parcerias locais com objetivo de realizar a formação profissional para a Inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho.
- Promover e implementar a acessibilidade plena em todos os ambientes, inclusive nos sindicais.
- Promover e implementar banco de dados com informações sobre registros das CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, especialmente os acidentes que provocaram incapacitações.

