Rio de Janeiro, 14 de fevereiro de 2023.

Prezados Presidente Mercadante e Diretora Helena Tenório,

Em primeiro lugar, agradecemos imensamente pela abertura do diálogo conosco em prol do avanço e da inovação das soluções para facilitar a inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs).

É lugar comum que vivemos em uma sociedade excludente para as minorias. No caso das PCDs, isso se deve não somente ao histórico de concepções e atitudes preconceituosas como também às barreiras arquitetônicas e comunicacionais, à falta de acessibilidade aos instrumentos de estudo e trabalho, à falta de assistência integral à saúde da PCD, à falta de apoio à família e, sobretudo, à ausência de priorização de ações nesse sentido.

Embora a legislação determine que empresas com mais de mil empregados(as) devam ter no mínimo 5% de empregados(as) com deficiência em seu corpo funcional, atualmente somos um grupo de apenas 39 empregados(as) com deficiência no BNDES, pouco mais de 1,5% do total de funcionários(as). O BNDES jamais cumpriu a cota, tampouco demonstrou esforço para tanto em seus concursos. Embora afirme em seus editais que oferece no mínimo 5% das vagas para PCDs, o Banco nunca contratou mais do que 5% de PCDs, mesmo havendo muitos(as) candidatos(as) com deficiência na lista de espera para determinadas carreiras. Além disso, nunca se praticou a reserva de vagas para PCDs, por exemplo, de forma que, em concursos sem candidatos(as) com deficiência aprovados em número suficiente para preencher o mínimo de 5% de candidatos(as) contratados(as), foram efetivados(as) candidatos(as) sem deficiência para essas vagas em vez de realizarem novo concurso para tentar convocar candidatos(as) com deficiência.

Embora sejamos poucos no BNDES, somos muitos na sociedade brasileira. Segundo a Pesquisa Nacional de Saúde do IBGE, 17.200 milhões de brasileiros possuem alguma deficiência, sendo que as taxas de participação[1] (28,3%) e de formalização[2] (34,3%) são muito menores do que as das pessoas sem sem deficiência (66,3% e 50,9%, respectivamente). A pesquisa também revelou que as PCDs recebem em média 2/3 a menos do que as pessoas sem deficiência (R$ 1.639,00 mensais contra R$ 2.619,00), sendo sua ocupação concentrada em vagas com rendimentos médios relativamente menores, como serviços domésticos, agropecuária, alojamento e alimentação. Destaca-se, ainda, que há uma diferença considerável nas taxas de desocupação de pessoas com dependentes com deficiência, sendo a maior diferença encontrada entre a taxa de desocupação do total de mulheres em domicílios sem crianças com deficiência e em (em domicílios com crianças com deficiência (11,6% contra 16,1%, respectivamente). O BNDES tem plena capacidade para mudar esse cenário. Enquanto maior agência de fomento do desenvolvimento econômico e social do país, possui competência para não somente para incentivar a inclusão de PCDs na sociedade como também incentivar a criação de soluções inovadoras que facilitarão essa inclusão, tanto do ponto de vista arquitetônico, como do digital, de instrumentos, de saúde etc. Além disso, o BNDES possui influência e alcance para incentivar instituições, grandes, médias e pequenas, dos mais diversos setores, a facilitar a inclusão das PCDs em seus negócios. E, enquanto instituição empregadora, o Banco possui o poder de facilitar a plena inclusão de PCDs e empregados(as) com dependentes com deficiência em seu quadro de pessoal, aplicando as melhores práticas de gestão de pessoas, promovendo a cultura inclusiva, garantindo a acessibilidade e proporcionando condições que permitam às PCDs exercerem todo o seu potencial de desempenho. Afinal, se o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, a instituição e seus agentes, não entender a importância que a inclusão da PCD possui para o desenvolvimento econômico e social do país, cremos que podemos ter poucas esperanças que o resto da sociedade entenda.

Nesse sentido, o grupo de empregados(as) e estagiários(as) com deficiência e de empregados(as) com dependentes com deficiência gostaria de apresentar algumas das propostas de ações para necessidades já identificadas que precisam do apoio da alta administração para serem concretizadas.

Ressalta-se que não se pretende aqui ser exaustivo, nem nas propostas, nem nas justificativas. As necessidades já mapeadas são muitas, e conforme este grupo ganha visibilidade e legitimidade, a tendência é que mais pessoas se juntem a nós, exponham os desafios que enfrentam e sugiram possíveis soluções. Tampouco se pretende limitar a resolução dos problemas já identificados às propostas aqui apresentadas, pois entendemos que, para alguns casos, as equipes responsáveis pelos processos podem visualizar medidas mais eficientes.

Lembramos, contudo e fortemente, que é preciso garantir a continuidade das ações em prol da promoção e do fortalecimento da inclusão de PCDs, com constância da gestão do tema, e que este grupo seja sempre consultado quando da criação, implementação e avaliação de iniciativas referentes à temática. Afinal, como diz o principal lema de campanhas para inclusão de PCDs mundo afora, "nada sobre nós, sem nós".

Atenciosamente,
Subcomissão de Pessoas com Deficiência da AFBNDES

Sugestões de ações em prol de um BNDES (e uma sociedade) mais inclusiva

Tema 1. Preenchimento da cota de 5% de PCD no quadro funcional

A Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (8.213/91) já existe há mais de 30 anos, obrigando empresas com mais de mil empregados(as) a preencherem 5% do seu quadro funcional com PCDs. No entanto, o BNDES nunca preencheu essa cota. A justificativa para o não cumprimento da cota, historicamente utilizada pelas instituições públicas como o BNDES, é que a contratação de empregados(as) é feita somente por concurso público e que neste é feita a reserva de 5% das vagas para PCDs, conforme obriga o Decreto nº 3.298/1999. Essa justificativa, porém, não tem sido mais aceita pelos órgãos fiscalizadores. Desde 2021, decisões que obrigam instituições públicas a realizarem concurso público específico para PCDs para cumprimento da cota tem sido amplamente divulgadas na mídia. Por isso, sugerimos as seguintes ações:

Ação	Prazo	Grau de inovação no mercado
1. Concurso específico para cumprir a cota de PCDs Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil foram obrigados a realizar concurso público específico para PCDs. A antecipação desse movimento pelo BNDES demonstraria empenho em realizar a vontade constitucional e direcionamento de esforços reais e factíveis para o cumprimento da cota, tal como exposto pelo ministro do TCU Aroldo Cedraz em seu voto quanto à obrigatoriedade do Banco do Brasil de realização de concurso público específico para PCDs.	**Médio** (6 a 12 meses)	**Baixo**
1.2. Reserva de 5% do quantitativo de empregados(as) autorizado para PCDs 5% do quantitativo autorizado de empregados(as) deveria ser reservado para preenchimento exclusivo por PCDs, como é feito para estagiários(as). Tal reserva de vagas impediria que, na ausência de candidato(a) com deficiência aprovado(a) em determinado concurso, a vaga fosse preenchida por pessoa sem deficiência, provocando, assim, o descumprimento da cota. A vaga ficaria reservada para contratação de empregado(a) com deficiência.	**Curto** (até 6 meses)	**Baixo**

1.3. Revisão da metodologia de ingresso de forma a preencher mais de 5% das vagas por PCD caso haja mais vacatura de vagas PCD durante a vigência do concurso Desde 2011, o Banco tem seguido estritamente a ordem de convocação que garante o cumprimento de somente 5% das convocações para PCDs (5° colocado, 21°, 41º, 61º). Propõe-se que, caso haja vacatura de vaga PCD durante a vigência do concurso público, essa metodologia seja revista de forma a preencher a vaga por PCD aprovado naquele concurso, ainda que isso signifique preencher mais de 5% das vagas oferecidas para PCD, dado que a própria legislação fala na possibilidade de reserva de até 20% das vagas.	**Médio** (6 a 12 meses)	**Baixo**
1.4. Ações para incentivar a inscrição de PCDs no concurso público e nos Programas de Estágio e Aprendizagem do BNDES Divulgação, em sua página na internet e nas redes sociais, do compromisso do BNDES com a inclusão de PCDs no seu ambiente de trabalho, através de conteúdo atraente, à exemplo do que fazem empresas como Ambev, Dasa e Bradesco.	**Curto** (até 6 meses)	**Baixo**

Tema 2: Assistência integral à saúde da PCD

Em virtude das especificidades de cada deficiência, as PCDs possuem algumas necessidades diferentes da maioria das pessoas no tocante à saúde. Atualmente, elas não são cobertas de maneira satisfatória pelo plano de saúde da FAPES, que não possui políticas específicas para atender à PCD, especialmente em relação à aquisição e manutenção de próteses e órteses que possibilitam maior funcionalidade e qualidade de vida para as PCDs. Para endereçar essa questão, sugerimos:

Ação	Prazo	Grau de inovação no mercado
2.1. Pagamento integral de próteses e órteses Mais do que um simples acessório, as próteses e órteses, tais como as cadeiras de rodas, muletas, braços e pés mecânicos, para citar alguns, não apenas trazem maior funcionalidade para o cotidiano das pessoas com deficiência, como muitas vezes são responsáveis por tornar este dia a dia possível. Atualmente, os limites de valor para aquisição de próteses e órteses da FAPES cobrem apenas uma pequena parte, muitas vezes inferior a 20%, dos valores necessários para adquirir itens de qualidade, obrigando as PCDs do BNDES a desembolsar quase que integralmente o valor de aquisição destes equipamentos imprescindíveis. Além disso, a lista de equipamentos é limitada e não inclui, por exemplo, cadeiras de rodas, próteses oculares, almofadas anti-escaras etc. Propomos não apenas o pagamento integral destes equipamentos, como também uma revisão da lista de itens cobertos pela assistência complementar.	**Médio** (6 a 12 meses)	**Alto**
2.2. Pagamento de manutenção de prótese e afins Além dos custos de aquisição, as próteses e órteses demandam altos custos associados à sua manutenção para que a sua vida útil seja preservada. Entre estes custos podemos citar o conserto e regulagem de aparelhos auditivos, próteses e cadeiras de rodas, que com frequência envolvem a troca de peças	**Médio** (6 a 12 meses)	**Alto**

para manter o seu pleno funcionamento. Propomos que haja a cobertura de gastos de manutenção e conserto para estes equipamentos tão necessários às pessoas com deficiência.		

Tema 3: Aposentadoria especial da PCD

Atualmente, a lei complementar nº 142, de 8 de maio de 2013 prevê a concessão de aposentadoria no Regime Geral de Previdência Social (RGPS) para pessoas com deficiência que atendam aos seguintes critérios:
I - Aos 25 (vinte e cinco) anos de tempo de contribuição, se homem, e 20 (vinte) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência grave;
II - Aos 29 (vinte e nove) anos de tempo de contribuição, se homem, e 24 (vinte e quatro) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência moderada;
III - Aos 33 (trinta e três) anos de tempo de contribuição, se homem, e 28 (vinte e oito) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência leve; ou
IV - Aos 60 (sessenta) anos de idade, se homem, e 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, se mulher, independentemente do grau de deficiência, desde que cumprido tempo mínimo de contribuição de 15 (quinze) anos e comprovada a existência de deficiência durante igual período.

Leis semelhantes, com os mesmos critérios, foram aprovadas para o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) de servidores públicos de estados como São Paulo e Rio de Janeiro.

Tais critérios foram elaborados com base na menor expectativa de vida das pessoas com deficiência, sobretudo as deficiências graves, e na diminuição da qualidade de vida das pessoas com deficiência ao longo do tempo, de forma que possam gozar de sua aposentadoria ainda com saúde e autonomia. Porém, não existe critério semelhante no Plano Básico de Benefícios da FAPES que contemple a redução da idade mínima ou do prazo de contribuição das pessoas com deficiência. Como agravante, com a reforma trabalhista de 2019 e a emenda constitucional nº 103 de 13 de novembro de 2019 os funcionários de empresas estatais passaram a ser desligados de suas empresas caso tenham a aposentadoria concedida pelo RGPS, criando uma situação em que as pessoas com deficiência do BNDES não podem usufruir da aposentadoria com tempo de contribuição reduzido do RGPS sob a pena de serem automaticamente desligadas do banco e não terem direito à complementação da aposentadoria pela FAPES.

A inexistência de um mecanismo de redução do tempo de contribuição de pessoas com deficiência para obtenção da aposentadoria pela FAPES ignora de forma cruel as necessidades dessa parcela dos empregados do BNDES. Sendo assim, propomos:

Ação	Prazo	Grau de inovação no mercado
3.1. Alteração dos critérios do PBB para aposentadoria por idade para PCDs Atualmente o PBB exige o mínimo de contribuição de 15 anos ao plano e no mínimo 60 anos de idade se do sexo feminino e 65 anos de idade se do sexo masculino. Propomos a redução da idade mínima utilizando os mesmos critérios do RGPS: 55 anos de idade para o sexo feminino e 60 anos de idade para o sexo masculino, independente do grau de deficiência.	**Longo** (12 a 24 meses)	**Alto**
3.2. Alteração dos critérios do PBB para aposentadoria por tempo de contribuição para PCDs Atualmente o PBB exige no mínimo 60 anos de idade, 15 anos de contribuição ao plano e no mínimo 30 anos de vinculação à Previdência Social, se do sexo feminino, ou 35 anos, se do sexo masculino. Propomos que	**Longo** (12 a 24 meses)	**Alto**

a idade mínima seja reduzida de acordo com o grau de deficiência da seguinte forma: redução de 10 anos para deficiências graves, 6 anos para deficiências moderadas e 2 anos para deficiências leves. Quanto ao tempo mínimo de vinculação à Previdência Social, propomos os mesmos previstos atualmente no RGPS para pessoas com deficiência, conforme a lei complementar nº 142, de 8 de maio de 2013.		
3.3. Estudo de alternativas que viabilizem a redução do tempo de contribuição ou da idade mínima das PCDs no Plano CD sem prejuízo aos benefícios recebidos Tendo em vista as características específicas do Plano CD, propomos a realização de estudos com o intuito de encontrar soluções que permitam às PCDs usufruir da sua aposentadoria antecipadamente, com base nos critérios estabelecidos para o RGPS, porém sem prejuízo nos benefícios recebidos pelo Plano CD.	**Longo** (12 a 24 meses)	**Alto**

Tema 4. Jornada de trabalho

O trabalho presencial, embora favoreça a interação social, muitas vezes é um desafio a mais que a PCD necessita vencer para se incluir na sociedade. Ambiente ruidoso, deslocamento até o escritório, uso de tecnologia assistiva diferente da que a PCD já está acostumada e necessidade de realização de terapias de longo prazo durante horário comercial são alguns dos fatores que acabam dificultando a inclusão e desenvolvimento profissional da PCD ou dos empregados que possuem dependente com deficiência.

Conforme relatório da organização britânica Work Foundation (Universidade Lancaster), 85% das PCDs consideram que o trabalho remoto aumenta sua produtividade e 80% afirmaram que o regime remoto ou híbrido se tornou um pré-requisito “essencial” ou “muito importante” ao procurar um emprego novo – e esse dado é particularmente importante no cenário atual, onde o BNDES possui muitas vagas de estágio e trabalho para serem preenchidas por PCDs o mais rápido possível. Embora alguns possam pensar que são benefícios, de fato, trata-se somente de adaptações a fim de fazer valer a vontade constitucional de inclusão de PCDs, amparada na Teoria da Adaptação Razoável, segundo a qual a adaptação é um dever se razoavelmente não importar em ônus material ou imaterial desproporcional em relação ao benefício. Por isso, sugerimos as seguintes ações:

Ações	Prazo	Grau de inovação no mercado
4.1. Possibilidade de trabalho remoto para PCDs À PCD, empregada e estagiária, deveria ser facultado o trabalho remoto, parcial ou integral, na medida em que tal regime auxilia na redução das barreiras provocadas pela deficiência, contribuindo, assim, para sua inclusão e desenvolvimento profissional no BNDES, considerando disponibilidade durante o horário núcleo do Banco tal como se no regime presencial estivesse.	**Curto** (até 6 meses)	**Baixo**
4.2. Flexibilização da jornada Aos(Às) empregados(as) com deficiência e empregados(as) com dependente com deficiência deveria ser facultada a flexibilização da jornada de forma a possibilitar a realização de tratamentos médicos prolongados. Propõe-se, assim, garantir normativamente o direito ao cumprimento da jornada em uma tabela de horário diferenciada na medida em que as circunstâncias relacionadas à deficiência exigirem, pelo tempo que for necessário.	**Médio** (6 a 12 meses)	**Baixo**

4.3. Redução da jornada Aos(Às) empregados(as) que possuem guarda de filhos com deficiência, deveria ser equiparado o direito assegurado aos(às) servidores(as) públicos de diversos Estados e Municípios do Brasil, como, por exemplo, pela Lei nº 840/2011, que possibilita a redução da jornada em até 50% sem prejuízo financeiro e necessidade de compensação, garantindo assim, a observância aos direitos da criança previstos no ECA, aos direitos da PCD previstos na Lei Brasileira de inclusão e a possibilidade de pais de PCDs de continuarem inseridos no mercado de trabalho, conforme tem sido o entendimento da jurisprudência sobre o assunto.	**Médio** (6 a 12 meses)	**Baixo**

Tema 5. Gestão inclusiva

É necessário que os(as) gestores(as) e supervisores(as) de PCDs estejam capacitados(as) a realizar a gestão inclusiva delas em suas equipes. Muitas pessoas, apesar de serem simpáticas à temática, não possuem conhecimento ou se sentem suficientemente seguras para gerir uma PCD, não havendo atualmente nenhum treinamento no espaço de aprendizagem sobre Gestão inclusiva. Por isso, sugerimos as seguintes ações:

Ações	Prazo	Grau de inovação no mercado
5.1. Capacitação em gestão inclusiva de PCDs Oferecimento, com periodicidade semestral, de treinamento (interno ou externo) em gestão inclusiva com foco na inclusão de pessoas com diferentes tipos de deficiência para gestores(as) e supervisores(as) de PCDs (empregados(as), estagiários(as) e aprendizes).	**Médio** (6 a 12 meses)	**Baixo**
5.2. Checagem semestral de gestores Checagem semestral de conclusão de treinamento em gestão inclusiva para atuais gestores(as) e supervisores(as) de PCDs (empregados(as), estagiários(as) e aprendizes). Nos casos em que não for identificada realização de treinamento nos últimos três anos, sugestão de realização da APEC através de e-mail encaminhado aos(às) empregados(as) e seus gestores(as).	**Longo** (12 a 24 meses)	**Baixo**

Tema 6. Cultura

A promoção de uma cultura inclusiva dentro da empresa se desdobra em engajamento e produtividade dos(as) empregados(as), atração e retenção de talentos e criatividade e inovação na solução de problemas. Uma vez que a cultura inclusiva deve ser sempre monitorada e incentivada, sugerimos as seguintes ações:

Ações	Prazo	Grau de inovação no mercado
6.1. Diagnóstico periódico de ambiente inclusivo Elaborar pesquisa para coletar a percepção de empregados(as) sobre a inclusão de PCDs, com resultados à nível de Área ou mesmo departamento. Repetir a cada	**Médio** (6 a 12 meses)	**Médio**

três anos, a fim de identificar a necessidade de ações de promoção da inclusão de forma mais assertiva.		
6.2. Promoção de ações de desenvolvimento sobre inclusão de PCDs Oferecer ações de desenvolvimento sobre inclusão de PCDs com periodicidade mínima anual para o corpo funcional, abordando, entre outras, a temática do "capacitismo", com forte sugestão de execução para Áreas/departamentos cujo diagnóstico de ambiente inclusivo foi abaixo do esperado.	**Médio** (6 a 12 meses)	**Baixo**

Tema 7. Promoção do Desenvolvimento Social

O BNDES possui o compromisso com a eliminação de todas as formas de desigualdade e discriminação nos nossos ambientes de trabalho e nas instituições que participam de nossa cadeia de relacionamento, firmado em sua Política de Equidade de Gênero e Valorização da Diversidade. Para auxiliar o BNDES a avançar neste compromisso, sugerimos as seguintes ações:

Ações	**Prazo**	**Grau de inovação no mercado**
7.1. Feira de melhores práticas para a inclusão de PCDs Promoção da semana da inclusão de PCDs pelo BNDES, convidando empresas apoiadas pelo BNDES que são destaques no mercado, dentre outras, a participarem de mesas redondas, apresentação de painéis e *cases* para compartilharem melhores práticas para inclusão de PCDs, considerando pautas como gestão inclusiva, inovação no desenvolvimento de produtos específicos para PCDs, adaptação para oferecimento de serviços a PCDs, etc, além de grandes especialistas em diversidade no campo teórico e econômico para falar sobre o tema. Aberto a toda sociedade e com transmissão online.	**Longo** (12 a 24 meses)	**Médio**
7.2. Promoção da semana de artes inclusiva Promoção da semana da diversidade pelo BNDES, convidando empresas apoiadas para mesas redondas, apresentação de painéis e *cases* sobre inclusão e grandes especialistas em diversidade no campo teórico e econômico para falar sobre o tema. Aberto a toda sociedade e com transmissão online.	**Longo** (12 a 24 meses)	**Médio**
7.3. Estimular a inclusão de PCDs nos projetos apoiados pelo BNDES Estudar formas de estimular a inovação de soluções para a inclusão de PCDs (arquitetônicas, de produtos, serviços, medicina) e a implantação de melhores práticas de inclusão nas empresas apoiadas pelo Banco.	**Longo** (12 a 24 meses)	(Depende do que for feito)