

Isabella Calabrese: Como se adequar as leis de inclusão social

06/11/2022

A inclusão social é muito importante para empresas, não só para cumprir a lei e evitar consequências negativas, como multas administrativas, mas também para cumprir seu papel social. Veja como empresas se adequam a lei de inclusão social.

O mundo empresarial não é mais o mesmo do que era há 50 anos. A mentalidade das empresas está mudando, de modo que o comportamento de empresários precisa mudar para se adequar a esta nova realidade. Por exemplo, a inclusão social é um requisito legal, mas também uma obrigação moral esperada por consumidores.



O consumidor mudou, de modo que empresas modernas não podem ter

o lucro com único e exclusivo objetivo. Isso porque o consumidor moderno procura consumir de empresas sustentáveis, tanto social como ambientalmente.

Portanto, se adequar as leis de inclusão social é importante não só para evitar complicações legais, mas sim para garantir conversões de vendas e sua sobrevivência no mercado de empresas.

O que é inclusão social?

O mercado de trabalho e empresarial é regulado pela lei, de modo que os direitos garantidos pela Constituição Federal devem ser respeitados.

Um dos principais direitos da Constituição Federal é a isonomia, que de forma resumida significa tratar os iguais na medida da sua igualdade e tratar os desiguais na medida da sua desigualdade.

Trata-se do reconhecimento que na sociedade nem todos estão em igualdade de competição, por diversos motivos, como origens, gênero, idade, deficiência, entre outros. De modo que uma das funções do Estado é reduzir desigualdades.

Portanto, a lei cria oportunidades diferenciadas para pessoas que não estão em igualdade de competição no mercado de trabalho, como pessoas com deficiência.

No entanto, a inclusão social vai muito além de inserir pessoas no mercado de trabalho por meio de vagas específicas, é necessário verdadeira representatividade. Isto é, o deficiente deve realmente participar das atividades da empresa, nos limites de sua deficiência, e não apenas ser formalmente empregado.

Lei de inclusão social

Segundos dados do IBGE, o Brasil possui 17,4 milhões de pessoas com alguma espécie de deficiência.

Diante de tal cenário, o legislador sentiu a necessidade de criar uma lei para incentivar o emprego destas pessoas, denominada de Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (nº 13.146/15).



Segundo a lei, pessoa com deficiência é *"aquela com impedimento a longo prazo de natureza física, intelectual, sensorial e mental, em interação com uma ou mais barreiras pode impedir sua participação efetiva e plena na sociedade em igualdade de condições"*.

Também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, trata-se de normas que promovem e assegurem igualdade de condições bem como o exercício de direitos por pessoas com deficiência.

Entrando em vigor no dia 3 de janeiro de 2016, após período de vacância, foi promulgada como consequência da adesão à Convenção Internacional da ONU, que defendeu os direitos das pessoas com deficiência.

A Lei de Inclusão cria diversas políticas públicas que devem ser cumpridas tanto pelo poder público como pela iniciativa privada. Uma das principais políticas públicas é o auxílio inclusão, chamado de Benefício de Prestação Continuada (BPC).

Outro direito criado pelo Estatuto do Deficiente é o atendimento prioritário, que garante preferência na fila em serviços públicos e privados, como supermercados e bancos.

Como as empresas se adequam a Lei de Inclusão Social

Não é só o governo que têm o dever de aumentar a igualdade de condições da população, na verdade as empresas, como parte da iniciativa privada, também possuem o seu papel social.

Isto porque a garantia de direitos e melhora de condições de vida é um dever de todos.

Deste modo, empresas devem não só se preocupar em evitar danos e riscos de atingir direitos de terceiros e de seus funcionários, mas deve contribuir ativamente para a melhoria da vida em sociedade.

Uma das formas de fazer isto é através da inclusão social. Uma empresa deve ter uma equipe de trabalho formada por diversos tipos de pessoas, como diferentes gêneros, idade, vivências e experiências, orientação sexual e religiosa, inclusive promovendo o trabalho de pessoas com deficiência.

Não só é importante incluir mulheres, negros, pessoas com deficiência e outras minorias, mas ter um espaço de trabalho onde todos tenham iguais condições de crescer na carreira.

A Lei de Cotas, define que empresas entre cem e duzentos empregados devem ter uma reserva de 2% de vagas para PCD (Pessoas com Deficiência). E empresas com 1.000 empregados devem reservar 5% do total de vagas.

As pessoas empregadas nas vagas PCDs possuem todos os direitos destinados a trabalhadores, de forma igual.

Todo o processo seletivo, bem como todas as fases do contrato de trabalho, deve respeitar os limites da deficiência da pessoa, bem como ter uma real inclusão dentro da empresa, de modo que toda a estrutura da peça deve ser repensada de modo a bem receber a pessoa com deficiência.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2022-nov-06/isabella-calabrese-adequar-leis-inclusao-social/>