



Descrição da imagem #pratodosverem sobre fundo branco, logo retangular com borda cinza, em letras pretas e sublinhadas, "BARBOSA&DIAS". "&DIAS" se encontra escrito em letras brancas e fundo vermelho. Abaixo, "Advogados Associados". Abaixo, "Núcleo de Direitos Humanos", margeado por linhas vermelhas. Fim da descrição.

Acesso Livre

Notícias sobre direitos humanos e fundamentais

2ª edição - julho 2020

Com satisfação, compartilhamos a edição número 2 de nosso boletim informativo. Elaborado pelo Núcleo de Direitos Humanos do Escritório de Advocacia Barbosa e Dias Advogados Associados (B&D), o **Acesso Livre** pretende divulgar notícias sobre direitos humanos e fundamentais, com temas como cidadania, inclusão, acessibilidade, diversidade, meio ambiente, colaboração, sustentabilidade e outros assuntos.

O Núcleo de Direitos Humanos do escritório Barbosa e Dias é composto pela advogada Ana Luísa Junqueira e pela internacionalista Lorrane Calado Mendes.

Nosso principal objetivo é disseminar informação sobre direitos das pessoas com deficiência. Por esta razão, temos compromisso com a acessibilidade. É possível a leitura do informativo utilizando *softwares* leitores de tela e aplicativos de língua de sinais.

Adotamos uma linguagem simples, porque o nosso objetivo maior é que todas as pessoas, sem exceção, possam usufruir de seu direito humano à informação e à comunicação.

Nossa periodicidade é mensal, mas sempre que for preciso trazer informação de relevância a gente aparece numa edição extra.

Nossa curadoria de conteúdo é realizada por:

Joelson Dias (Advogado, Presidente da Comissão Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil - CFOAB e ex-Ministro do Tribunal Superior Eleitoral - TSE), e Marta Gil (Socióloga, especialista em direitos das pessoas com deficiência e suas interfaces, Coordenadora Executiva do Amankay).

Nesta edição:

A Sustentável Leveza da Inclusão (página 1)

Por que as empresas descumprem tanto a Lei de Cotas? (página 2)

Indicações (página 2)

A Sustentável Leveza da Inclusão

Marta Gil

A inclusão pode começar por uma lei e, a partir daí, "pegar". Para "pegar", monta-se um sistema de fiscalização, reforçado com multas, que têm o condão de despertar reações adversas, como a apresentação de sucessivos recursos jurídicos.

A Lei de Cotas (art. 93 da lei 8.213/1991) ilustra o acima exposto. Ela estabelece que empresas com cem empregados ou mais contratem pessoas com deficiência e/ou reabilitadas pelo INSS, numa proporção de 2% a 5% em função do número de trabalhadores. Em 1999, a lei foi regulamentada, o que estabeleceu a competência da fiscalização e como caracterizar a deficiência. Porém, as multas só foram previstas em 2003.

E quais os resultados após mais de 15 anos em vigor? Segundo a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), em 2018 havia 486.756 pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. Proponho considerar a lei como uma ação afirmativa, que visa combater discriminações pela equiparação de oportunidades e acesso a direitos básicos, principalmente educação e trabalho.

No Brasil, a Lei de Cotas ainda é vista como uma imposição que onera as empresas, pois se sentem "obrigadas" a empregar pessoas que consideram "incapacitadas".

O fato é que, desde então, pessoas com deficiência estão sendo contratadas, com impactos e resultados constatados por pesquisas e estudos qualitativos: o ambiente de trabalho é estimulado a se reinventar para conviver com pessoas até então "invisíveis" e cuja diferença — não confundir

com desigualdade — propõe novas soluções e produtos e mostra que há um nicho de mercado, de tamanho significativo, a ser explorado.

Considerar as diferenças contribui para a melhoria das relações: a produtividade tende a aumentar, agregando valor ao negócio e diminuindo a rotatividade de pessoal. A sustentabilidade da empresa agradece. O acesso à Educação e ao Trabalho da pessoa com deficiência amplia suas perspectivas, autoestima e independência. Tem acesso a bens de consumo, lazer, cultura e desenvolve seu potencial. É consumidora, paga impostos e contribui para a Previdência Social.

Um novo segmento de mercado começa a se constituir, com novos serviços e produtos. Um círculo virtuoso vai se estabelecendo: pessoas até então vistas como “incapazes” passam a contribuir para o desenvolvimento social. São cidadãs. São personagens de novelas, estão nos shoppings centers, ruas, teatros e cinemas; estimulam o turismo e a indústria da moda, praticam esportes e participam de eventos, de vídeos e filmes. Atuam nas mais variadas atividades econômicas e culturais, desafiando concepções limitantes.

Aprendemos que inclusão e acessibilidade se complementam e, melhor ainda, são boas para todos: quem empurra carrinho de bebê, quem tem mais de 60 anos, grávidas no final da gestação, obesos, pessoas com mobilidade reduzida e aquelas que carregam volumes pesados também preferem rampas.

Inclusão é processo. A Lei de Cotas tem-se mostrado eficiente para promover a equiparação de direitos e oportunidades de significativa parcela da população e para alavancar o desenvolvimento social e econômico do Brasil — diria até que é um dos mais eficientes instrumentos em uma sociedade produtiva como a nossa.

O que começou como remédio amargo tem trazido resultados positivos, para todos. Vale a pena investir na expansão e no aprimoramento de alguns aspectos. Todos ganhamos!

Por que as empresas descumprem tanto a Lei de Cotas?

Sempre houve resistência por parte das empresas no cumprimento da Lei de Cotas, sendo que algumas preferem pagar a multa ao invés de contratarem pessoa com deficiência. Mas por que isso acontece? O principal fator é a falta de informação.

A maioria das empresas desconhecem que estão agregando valor à sua marca se incentivarem um ambiente empresarial inclusivo e diverso. Para isso, é preciso investir em uma boa equipe de recrutadores que elabore estratégias inclusivas para maximizar o potencial das pessoas com

deficiência contratadas.

Você tem alguma dúvida sobre o cumprimento da Lei de Cotas e quais são os direitos da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e como garanti-los? Que tal nos seguir pelas redes sociais e entrar em contato conosco?



Descrição da imagem #pratodosverem
Em branco e preto, do lado esquerdo, a logo do instagram. Do lado direito a logo do facebook. Fim da descrição.

Indicações

A Associação Brasileira de Recursos Humanos - Seccional Espírito Santo (ABRH-ES) desenvolveu a pesquisa “Diversidade e Inclusão” e em setembro lançará um e-book que traz um recorte desta pesquisa. No primeiro Podcast sobre diversidade e inclusão social nas empresas, que contou com a participação do Dr. Joelson Dias, conversou-se sobre o fato de que menos de 1% dos cargos de liderança nas 500 maiores empresas do Brasil é ocupado por pessoas com deficiência. Tema atualíssimo para as empresas que priorizam a diversidade, a inovação e uma imagem cada vez mais positiva junto a sua clientela. Mais ainda para as pessoas com deficiência que buscam a sua inserção no mercado de trabalho.

Ouç a entrevista em: <https://mla.bs/79b050af>
Leia a íntegra da notícia e baixe a transcrição da entrevista em: <https://bit.ly/2BH9XPW>

Núcleo de Direitos Humanos

Endereço: SHIS QL 4 Conjunto 2, Casa 15 Lago Sul, 71610-225 Brasília, Distrito Federal
Telefone: (61) 3321-0913
E-mail: barbosaedias@barbosaedias.com.br



Descrição da imagem
#pratodosverem sobre fundo branco, em logo retangular com borda cinza, em letras pretas e sublinhadas, “BARBOSA&DIAS”. “&DIAS” se encontra escrito em letras brancas e fundo vermelho. Abaixo, “Advogados Associados”. Fim da descrição.



Descrição da imagem
#pratodosverem à esquerda, desenho representando a flor de amankay: um lírio sobre um retângulo verde claro. À direita, a palavra Amankay, escrita em letras pretas, de tamanho grande. Abaixo dela, uma linha verde-clara e as palavras Instituto de Estudos e Pesquisas, em letras menores. Fim da descrição.