

LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO E COMPLIANCE INCLUSIVO

Dra. Flávia Marçal Pantoja de Araújo
Coordenadora Geral do Projeto TEA UFRA/MEC
Mestra em Direitos Humanos- UFPA/UNB
Doutora em Ciências Sociais - UFPA
Profa. Adjunta-UFRA
Advogada

COMPLIANCE

- O termo Compliance tem origem no verbo em inglês to comply, que significa cumprir, satisfazer, realizar, porém a tradução mais adequada para esse termo seria **Conformidade**.
- Estar em Compliance significa observar e cumprir com todas as leis, normas e regulações vigentes.
- Promover um **ambiente ético e íntegro** em prol do desenvolvimento sustentável de empresas, entidades e instituições públicas e da sociedade em geral.

IMPORTÂNCIA DE ESTAR EM COMPLIANCE

- Poder afirmar que a empresa está em Compliance estratégico é por si só uma **estratégia** fundamental no planejamento organizacional. Significa que existe transparência e um elevado grau de maturidade de gestão.
- Estar em Compliance mostra que os gestores e equipes dominam os processos e procedimentos, implementados e executados com efetiva **conformidade** política, administrativa, contratual e comportamental.
- Por fim, o Compliance é o dever de estar em conformidade com atos e normas. É a **obrigação** de nortear suas atuações de acordo com as **regras estabelecidas**.

COMPLIANCE INCLUSIVO

- A evolução do compliance permite a ampliação do horizonte para além de políticas de prevenção de atos de corrupção e fraude.
- O compromisso com a ética impõe a adoção de uma cultura inclusiva e a avaliação dos riscos pela não conformidade em relação à acessibilidade e direitos da pessoa com deficiência.
- Está aí um novo papel para o Compliance desempenhar e ser ainda mais reconhecido como uma área essencial a qualquer empresa: atuar em prol da Diversidade e da Inclusão, fazendo valer as políticas e procedimentos corporativos que versem sobre esses temas.



ARTIGO

A diversidade protege as empresas

Uma gestão com mais diversidade serviria não só para melhorar as políticas de inclusão, mas também para defender a imagem da empresa



Home / Dicas de negócios / Notícias / A importância da diversidade empresarial

A importância da diversidade empresarial

Empresas que investem em diversidade são mais produtivas e possuem mais vantagem competitiva no mercado

30-05-2017

COMPARTILHAR



Estratégia & Crescimento



CONTEÚDO RELACIONADO



Notícias e Atualidades

4 dicas de comunicação empresarial que você precisa conhecer



Notícias e Atualidades

5 benefícios da automação de tarefas para as empresas

Um Projeto: Fundação Estudar



Home

Cursos

Desenvolvimento

Mercado

Materiais Educativos

Vagas



Buscar



Perfil

Por que a diversidade é tão importante para o Google?

Por Rafael Carvalho

31-08-2016



GESTÃO DE RISCOS

- A adoção de um programa de **Compliance** pode evitar que a organização incorra em custos e contingências com investigações, multas, publicidade negativa, interrupção das atividades, perda de contratos, indenizações e etc.
- Principais legislações sobre o tema da inclusão da pessoa com deficiência:
- **Decreto nº 6.949, de 25.8.2009** (promulga a Convenção de Nova York) e **nº 186, de 9.7.2008** (aprova a convenção de Nova York)
- **Lei Brasileira de Inclusão:** Lei 13.146/2015 (alinhada com os ditames da Convenção de Nova York)

INCLUSÃO EM NÚMEROS

- O Censo 2010 mostrou que quase 24% da população brasileira possui algum tipo de deficiência

População residente, por tipo de deficiência, segundo as Grandes Regiões e as Unidades da Federação – 2010

Grandes Reglões e Unidades da Federação	População residente												
	Total (1) (2)	Tipo de deficiência											
		Pelo menos uma das deficiências investigadas (1) (4)	Visual			Auditiva			Motora			Mental / Intelectual	Nenhuma dessas deficiências (3)
			Não consegue de modo algum	Grande dificuldade	Alguma dificuldade	Não consegue de modo algum	Grande dificuldade	Alguma dificuldade	Não consegue de modo algum	Grande dificuldade	Alguma dificuldade		
BRASIL	190.755.799	45.623.910 (23,92%)	528.624	6.056.684	29.206.180	347.481	1.799.885	7.574.797	740.456	3.701.790	8.831.723	2.617.025	145.084.578

LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO

- Lei 13.146 de 06 de julho de 2015 : Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).
- **O que é?** Documento que visa harmonizar as leis à Convenção Internacional. (Ex: CLT, Estatuto da Cidades, Código Eleitoral, CC e etc). Tramitou durante 15 anos no congresso e entrou e vigor após 6 meses de aprovação (aprova em julho de 2015).
- Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

MUDANÇA DE PARADGMA

- **Mudança de Paradigma:** A deficiência deixa de ser um atributo da pessoa e passa a ser o resultado da falta de acessibilidade que a sociedade e o Estado dão às características de cada um. (Deficiência está no meio).
- **Definição de pessoa com deficiência (art. 2º):** É aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em **igualdade de condições** com as demais pessoas

CONCEITO DE BARREIRAS

- Conceito (**art. 3º**): Qualquer obstáculo que impeça de alguma forma a pessoa de acessar algum espaço, serviço ou produto.
- As barreiras podem se apresentar de várias maneiras:
 - **Barreiras urbanísticas:** obstáculos em vias públicas ou privadas.
 - **Barreiras arquitetônicas:** obstáculos em prédios públicos ou privados.
 - **Barreiras nos transportes:** obstáculos nos meios e sistemas de transporte público ou privado.

CONCEITO DE BARREIRAS

- **Barreiras nas comunicações:** obstáculos para acessar, receber ou emitir qualquer mensagem ou informação.
- **Barreiras tecnológicas:** obstáculos que impedem ou dificultam uma pessoa com deficiência de acessar qualquer tipo de tecnologia.
- **Barreiras atitudinais:** atitudes e comportamentos que atrapalham a participação da pessoa com deficiência na sociedade. Ou seja, são as barreiras de convivência com a pessoa com deficiência.

PRIORIDADE

- **LBI:**
 - Art. 9º A pessoa com deficiência tem direito a receber atendimento prioritário, sobretudo com a finalidade de:
 - II - atendimento em todas as instituições e serviços de atendimento ao público;
 - VII - tramitação processual e procedimentos judiciais e administrativos em que for parte ou interessada, em todos os atos e diligências
 - **Lei 12.764/2002 alterada pela Lei 13.977/2020 (Lei Romeo Mion)**
- Art. 3º-A. É criada a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea), com vistas a garantir atenção integral, pronto atendimento e prioridade no atendimento e no acesso aos serviços públicos e privados, em especial nas áreas de saúde, educação e assistência social.

HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO

- **LBI: Lei 13.146/2015**
- **Art. 14.** O processo de habilitação e de reabilitação é um direito da pessoa com deficiência
- **Art. 15.** O processo mencionado no art. 14 desta Lei baseia-se em **avaliação multidisciplinar** das necessidades, habilidades e potencialidades de cada pessoa, observadas as seguintes diretrizes:
 - I - diagnóstico e intervenção precoces;
 - IV - oferta de rede de serviços articulados, com atuação **intersetorial**, nos diferentes **níveis de complexidade**, para atender às necessidades específicas da pessoa com deficiência;
- **Lei 12.764/2002:**
- Art. 2º São diretrizes da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista:
 - I - a **intersetorialidade** no desenvolvimento das ações e das políticas e no atendimento à pessoa com transtorno do espectro autista;

EDUCAÇÃO

- LBI: Lei 13.146/2015
- Art. 27. A educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurados sistema educacional **inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida**, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem.
- Parágrafo único. **É dever do Estado, da família, da comunidade escolar e da sociedade** assegurar educação de qualidade à pessoa com deficiência, colocando-a a salvo de toda forma de violência, negligência e discriminação.

EDUCAÇÃO

- Art. 28. Incumbe ao **poder público assegurar, criar, desenvolver, implementar, incentivar, acompanhar e avaliar**:
- I- sistema educacional **inclusivo em todos os níveis** e modalidades, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida;
- III - **projeto pedagógico** que institucionalize o **atendimento educacional especializado**, assim como os demais serviços e adaptações razoáveis, para atender às características dos estudantes com deficiência e garantir o seu pleno acesso ao currículo em condições de igualdade, promovendo a conquista e o exercício de sua autonomia;
- V - adoção de medidas individualizadas e coletivas em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social dos estudantes com deficiência, favorecendo o acesso, a permanência, a participação e a aprendizagem em instituições de ensino;

EDUCAÇÃO

- VII - **planejamento de estudo de caso**, de elaboração de **plano de atendimento educacional especializado**, de organização de recursos e serviços de acessibilidade e de disponibilização e usabilidade pedagógica de recursos de tecnologia assistiva;
- **Lei 12.764/2012:**
- IV - o acesso:
 - a) à educação e ao ensino profissionalizante;
- **Parágrafo único.** Em casos de comprovada necessidade, a pessoa com transtorno do espectro autista incluída nas classes comuns de ensino regular, nos termos do inciso IV do art. 2º, terá direito a acompanhante especializado.

COMO EXECUTAR O COMPLIANCE INCLUSIVO?

- - elaborar e fomentar um **código de conduta e ética**, com regras claras e objetivas que possibilitem o acesso às mesmas por parte de todo quadro de colaboradores em seus diversos níveis hierárquicos;
- - adotar **programa de Compliance** que possa mitigar, identificar e remediar os riscos de violações das Leis, normas e procedimentos;
- - o programa de Compliance deve conscientizar e identificar as **condutas indesejadas** dos colaboradores, favorecendo pronta resposta pela organização;
- - criação de **ações afirmativas** de incentivo à Conformidade com a Lei, normas e procedimentos, são parte essencial de uma cultura de ética, que resulta em benefícios para a reputação da organização e sua atratividade para fins promocionais, de recrutamento e retenção de colaboradores;
- - a adoção de um programa de **Compliance** pode evitar que a organização incorra em custos e contingências com investigações, multas, publicidade negativa, interrupção das atividades, perda de contratos, indenizações, e etc.
- - criar um **canal de denúncia e acompanhamento** e de comunicação acessível, para permitir e informar o descumprimento de alguma norma.

"Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor de sua pele,
por sua origem ou ainda por sua religião.
Para odiar, as pessoas precisam aprender, e se podem
aprender a odiar, podem ser ensinadas a amar."

Nelson Mandela



CONTATOS

- Contato: flavia_marcal84@yahoo.com.br
flavia_marcal84@ufra.edu.br

Material estará disponível nas redes sociais:

@flavia_marcal84 (instagram)

@flavia_marcal84 (facebook)