

Covid e PCD nas empresas: quais são os direitos de pessoas com deficiência na pandemia?

O estado de calamidade pública decorrente da vinda da Covid-19 foi decretado no Brasil em março de 2020, com efeito até 31 de dezembro do mesmo ano. Várias leis foram elaboradas ou alteradas a partir disso, inclusive as que envolvem Covid e PCD nas empresas, com foco em ajudar no enfrentamento da pandemia

Entre as modificações legislativas, está a proibição da dispensa sem justa causa de trabalhadores com deficiência enquanto durar a calamidade. No entanto, se a pandemia persiste e a lei esteve em vigor até o final de 2020, como ficam os direitos dessas pessoas atualmente?

A seguir, vamos abordar os principais pontos a respeito desse assunto e oferecer atualizações importantes, que devem ser observadas pelas empresas. Acompanhe!

As principais mudanças trabalhistas para PCDs durante a crise

Falamos da vigência da lei até dezembro de 2020, mas o ordenamento jurídico tem como entendimento comum que, enquanto a Covid-19 estiver circulando e os números de contágio e mortes estiverem altos — como acontece no Brasil —, os direitos enumerados abaixo serão mantidos.

Jornada de trabalho

De acordo com a [Lei 14.020](#), de 6 de julho de 2020, durante a pandemia é possível reduzir a jornada e os salários dos trabalhadores de maneira proporcional ou, ainda, suspender o contrato de trabalho temporariamente.

O Art. 7 da legislação estabelece que:

III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos, e redução da jornada de trabalho e do salário exclusivamente nos seguintes percentuais:

- a) 25% (vinte e cinco por cento);*
- b) 50% (cinquenta por cento);*
- c) 70% (setenta por cento).*

No caso de PCD, a remuneração também deve ser compatível com a jornada de trabalho do colaborador, observando as individualidades e necessidades de cada um. Isso quer dizer que, se a deficiência do funcionário determinar redução da jornada ou flexibilização de horários, é dever da companhia atender a esses requisitos.

Estabilidade no emprego

A permanência na empresa, prevista na legislação, é uma medida para preservar o emprego da pessoa com deficiência em meio à crise sanitária. Tendo em vista que essas pessoas têm mais limitações (especialmente para inserção no mercado de trabalho), é razoável defender seus direitos de estabilidade de fonte de renda.

Igualdade salarial

É assegurado o direito à igualdade salarial para as pessoas com deficiência desde que as funções desempenhadas sejam compatíveis com as dos outros colaboradores. A empresa estará sujeita a multa quando deixar de observar a norma e tratar a PCD com desigualdade nesse sentido, mesmo em período de pandemia.

Formas de promover a inclusão de pessoas com deficiência na empresa

Ainda que o Brasil tenha [mais de 45 milhões de pessoas com deficiência](#), a participação delas no mercado de trabalho é proporcionalmente baixa: apenas 400 mil estão empregadas. Mesmo com as melhorias de alguns anos para cá, há muito progresso a ser feito.

É preciso observar as ações afirmativas e promover a inclusão desses profissionais. Para tanto, é necessário ter mais atenção aos processos seletivos, elaborar treinamentos específicos para essas pessoas e trabalhar a [cultura da diversidade](#), aceitação e respeito dentro da organização.

Esses são os primeiros passos para ajudar na construção de um mercado de trabalho mais justo e igualitário, não só levando em consideração a Covid e PCD nas empresas, mas garantindo que as ações sejam permanentes para uma inclusão efetiva.

Atentar aos direitos de PCDs é um trabalho fundamental nas companhias, assim como reforçar a importância de cada colaborador oferecendo bonificações para valorizar seu time. [Confira os 7 tipos](#) mais comuns e veja como implementá-los!