

# Veja como preencher a cota de deficientes prevista em lei

Conheça a norma que determina contratação conforme número de funcionários

Toda empresa que tem mais de cem funcionários está obrigada a destinar parte de suas vagas para trabalhadores deficientes. Apesar de a obrigatoriedade ter sido estabelecida há anos, na Lei nº 10.098 de 2000 e no Decreto nº 3.298 de 1999, que definiu as cotas de inclusão (2% para as empresas com 100 a 200 empregados, 3% no caso de 201 a 500, 4% para as que têm entre 501 e 1.000 e 5% para aquelas com mais de 1.000 trabalhadores), há empresas que até hoje desconhecem a legislação. Há as que tentam adaptar os empregados que têm às exigências legais. Outras já foram até intimadas para se adequar.

Na verdade, a forma como essas intimações são feitas tem preocupado muitas indústrias.

“Muitos de nossos clientes nos procuram para saber o que fazer diante da advertência e da intimação da Delegacia Regional do Trabalho para se adequar à lei, sob pena de multa que pode chegar até R\$ 140 mil”, relata a advogada Claudia Anafe, do escritório Braga Nascimento e Zilio Antunes. “Tudo é feito sem dar tempo hábil para a adequação e sem levar em conta um aspecto fundamental: por mais que a empresa queira fazer a contratação, há vários casos em que simplesmente não se encontram pessoas preparadas para as vagas disponíveis”, afirma.

Segundo a advogada, há uma defasagem de entendimento entre as empresas e as entidades de capacitação. Além disso, em alguns casos, como o de deficiente impossibilitado de andar, por exemplo, é preciso fazer a adequação física do espaço para recebê-lo, com a colocação de rampas e a ampliação dos corredores. Isso nem sempre pode ser feito de um dia para outro. “Por isso, entendo que seria bom se houvesse mais diálogo entre a delegacia, as entidades e as empresas, o que hoje não existe. Se a empresa deve se adequar à lei tem de procurar entidades que capacitam (os sindicatos podem fornecer uma lista) os deficientes e mostrar boa vontade, colocando um aviso no mural de que está procurando funcionários nessas condições, por exemplo”, sugere.

Quando a empresa tem um funcionário deficiente, tem de formalizar claramente no contrato de trabalho que aquela pessoa está sendo contratada nessa condição, orienta a advogada.

Outro aspecto que deve ser lavado em conta é que as grandes empresas têm dificuldades de se adequar à lei. Isso porque elas costumam ter muitas atividades terceirizadas, como

telemarketing, e os deficientes contratados por essa não contam como funcionários daquela.

No Ciesp, a questão da inclusão dos deficientes será tratada com prioridade em 2006. O Departamento de Responsabilidade Social do Ciesp, tem menos de um ano, e pretende trabalhar para que as empresas criem condições para a responsabilidade social. Para o diretor, Vitor Seravalli, nas empresas líderes em responsabilidade social, a inclusão é vista como a valorização da diversidade. “Além de terem entendido a legislação, dão valor à diversidade e têm um ganho de imagem muito grande”, diz Seravalli. A inclusão melhora o ambiente organizacional, a motivação e a satisfação do funcionário.

“Há empresas que ainda conseguem obter aumento de produtividade”, afirma o diretor. É um caminho longo, o fundamental é buscar entender a importância da diversidade na empresa.

**Como começar** - Segundo Seravalli, o primeiro passo é entender a importância da inclusão. O segundo é fazer uma avaliação interna dos cargos, para verificar quais podem receber o deficiente. O seguinte é buscar o trabalhador na sociedade, nas associações, conversar com quem já usa os serviços de uma entidade (*confira sugestões abaixo*).



Seravalli: valorização da diversidade

Divulgação

Claudia: clientes querem saber como agir

## NOTA

■ Quando a empresa paga a conta do celular do funcionário, essa verba deve ser incorporada ao salário e entra na base de cálculo do 13º salário, férias, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e multa de 40%. Este é o entendimento da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que rejeitou os argumentos de um empregado de que o aparelho não poderia ser considerado complementação salarial por ser instrumento de trabalho.

Conselheiro Legal

## Entidades que capacitam

Nome	Telefone
Apoie	(11) 5575-0257
Caminhando	(11) 5541-8845
Clínica de Reabilitação Profissional	(11) 3085-8709
Derdic/PUC-SP	(11) 5549-9488
Instituto Norberto de S. Pinto	(19) 3242-4201
Lar Escola São Francisco	(11) 5549-3322
Padef	(11) 3229-2418