

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 075

19/09/2002



INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Desde o surgimento da Lei nº 6.708, de 30/10/79 e posteriormente pela Lei nº 7.238, de 29/10/84, em seu artigo 9º, é devido o pagamento de uma indenização igual a um salário nominal, quando o empregado é dispensado sem justa causa às vésperas do Dissídio Coletivo (data-base), 30 dias que antecedem a correção salarial.

No Plano Cruzado (estabilização da economia) surgiu uma grande polêmica de pagar ou não a referida indenização. Muitos, pensaram erroneamente que a respectiva norma havia se extinguido. Ao contrário do que se pensava, a norma sempre existiu. Na época, somente foi suspenso pela inexistência da inflação, que era “zero”.

Mais tarde, com a flexibilização de preços e consequentemente com a volta dos reajustes mensais de salários, com base na URP e negociação coletiva junto aos sindicatos, a norma voltou à ser aplicada.

CASOS EM QUE O EMPREGADO NÃO TEM DIREITO:

O empregado não tem direito à respectiva indenização, nas seguintes modalidades de desligamentos:

- Pedido de demissão sem justa causa;
- Dispensa por Justa Causa; e
- Desligamento à prazo determinado.

REFLEXO DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO NA INDENIZAÇÃO ADICIONAL:

Quando o aviso prévio é indenizado, deve-se projetar mais 30 dias, a partir da data de desligamento físico.

Se a projeção atingir o mês que antecede (30 dias) a data da correção de salários (data-base) é devido o pagamento da referida indenização.

O Enunciado nº 182, do TST, trás o seguinte texto:

“ O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da Indenização Adicional, do art. 9º da Lei nº 6.708/79.”

RENÚNCIA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO - FRAUDE:

Entende-se fraudulento o acordo de 60 horas, que é feita com o empregado dispensado sem justa causa, às vésperas do Dissídio Coletivo, fazendo perder em consequência, a percepção da respectiva indenização. Isto porque, 60 horas correspondem a 7 dias e meio, o que faz inatingir o mês que antecede a correção salarial. O fundamento está no art. 9º, da CLT:

“ Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. “

Mais recentemente, a Instrução Normativa nº 02, de 12/03/92, DOU de 16/03/92, da Secretaria Nacional do Trabalho, tornou irrenunciável o cumprimento do aviso prévio, salvo em que o empregado comprove haver outro emprego.

Portanto, esse procedimento deverá ser evitado pelas empresas, ainda que a iniciativa seja do empregado, pois poderá alegar “indução” pela empresa.

PROJEÇÃO DE 1/12 AVOS NO 13º SALÁRIO E FÉRIAS:

Não há reflexo de 1/12 avos sobre o 13º salário e nem sobre férias, isto porque, a referida indenização tem o aspecto “punitivo” para o empregador para reparar o tempo em que o empregado deveria permanecer até a data da correção salarial, e não de “estabilidade no emprego”. A punição do empregador, já é paga pela indenização adicional, portanto, não reflete sobre o 13º salário e nem sobre férias.

“ Instrução Normativa nº 02/92, § único do art. 10 “:

Para fins de cálculo da indenização adicional, o salário mensal será acrescido dos adicionais legais ou convencionais, correlacionados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina. “

BASE DE CÁLCULO PARA EFEITO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO:

De conformidade com o art. 10 da IN nº 02/92 e combinado com o Enunciado nº 242 do TST, quando o empregado é dispensado sem justa causa, no mês da véspera do dissídio coletivo, com projeção do aviso prévio (indenizado ou trabalhado) no mês do dissídio, a base de cálculo das verbas rescisórias será com o salário do dissídio coletivo, e não com o salário que antecede o dissídio. E nesse caso, o empregado não terá direito à percepção da Indenização Adicional. Por outro lado, caso a projeção do aviso prévio recaia sobre o mês que antecede o dissídio, é devido tal indenização, porém a base de cálculo será com base no salário que antecede o dissídio coletivo (salário velho), e, não cabe qualquer complementação das verbas rescisórias pelo salário do dissídio coletivo.

INTEGRAÇÃO DA MÉDIA DE HORAS EXTRAS E OUTROS ADICIONAIS:

Cabe a integração da média de horas extras e outros adicionais no cálculo da Indenização Adicional, com base nos últimos 12 meses.

“ Instrução Normativa nº 02, de 12/03/92:

Art. 10 - Será devido o pagamento de uma indenização adicional equivalente a um salário mensal, no valor deste à data da comunicação do despedimento, na hipótese de dispensa do empregado sem justa causa, no período de 30 dias que antecede a data-base, conforme previsto no art. 9º da Lei nº 7.238, de 29/10/84.

§ único - Para fins de cálculo da indenização adicional, o salário mensal será acrescido dos adicionais legais ou convencionais, correlacionados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina. “

“ Súmula nº 242 - TST:

A indenização adicional, prevista no art. 9º das Leis 6.708/79 7.238/84, correspondente ao salário mensal, no valor devido à data da comunicação do despedimento, integrado pelos adicionais legais ou convencionais, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina. “

ENUNCIADO Nº 314 do TST - POLÊMICA:

O Tribunal Superior do Trabalho - TST, trouxe o seguinte texto no Enunciado nº 314:

“ Ocorrendo a rescisão contratual no período de 30 dias que antecede a data-base, observado o Enunciado nº 182 - TST, o pagamento das verbas rescisórias com os salários já corrigido não afasta o direito a indenização adicional previstas nas Leis nº 6.708/79 e 7.238/84. “

Alguns sindicatos da categoria profissional tem exigido, no ato da homologação, o pagamento do respectivo adicional, além do pagamento complementar das verbas rescisórias, mesmo em se tratando de casos em que ocorrem a data do desligamento no mês do dissídio coletivo (data-base), fundamentando-se pelo texto do respectivo Enunciado do TST.

Discordamos por dois motivos: o primeiro, porque o empregador não pode ser punido por duas vezes sobre o mesmo motivo, isto é, não pode pagar a diferença da rescisão com base no salário do dissídio e concomitantemente pagar a indenização adicional, da qual já é a punição estabelecida pelo art. 9º das Leis 6.708/79 e 7.238/84; o segundo, porque o texto do respectivo Enunciado é claro ao referir a data do desligamento (último dia do aviso prévio indenizado - projetado) no período de 30 dias que antecede a data-base. Em nenhum momento, o texto do Enunciado, quis se referir na data do desligamento do mês em que ocorre a correção salarial do dissídio coletivo.

INCIDÊNCIAS DO INSS, FGTS E IRRF:

Não há nenhuma incidência do INSS, FGTS ou IRRF sobre o valor da indenização adicional, pago na conformidade do art. 9º, da Lei nº 7.238/84.

Fds.: Lei nº 6.078/79; Lei nº 7.238/84; Enunciado nº 182, do TST; Enunciado nº 242, do TST; Instrução Normativa nº 02/92; e Instrução Normativa nº 02, de 07/01/93, DOU 25/01/93, da Receita Federal.



**PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA
CONTRATAÇÃO PELAS EMPRESAS**

Via de regra, todas as empresas com 100 ou mais empregados deverão preencher no seu quadro de pessoal, conforme o quadro abaixo, pessoas reabilitadas pela previdência social ou aquelas portadoras de deficiência física, desde que habilitadas pela previdência social ou por outras entidades reconhecidas.

- até 200 empregados = 2%
- de 201 a 500 empregados = 3%
- 501 a 1.000 empregados = 4%
- mais de 1.000 empregados = 5%

A multa pela infração varia entre R\$ 563,27 até R\$ 56.326,83, conforme a gravidade da infração (Decreto nº 2.172, de 05/03/97).

Consideram-se reabilitados todos os segurados e dependentes vinculados ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS, submetidos a processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo INSS. E pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, são aquelas não vinculadas ao RGPS, que se tenham submetido a processo de habilitação profissional desenvolvido pelo INSS ou por entidades reconhecidas legalmente para este fim.

As empresas poderão obter melhores informações junto as áreas de Reabilitação Profissional e de Fiscalização, por intermédio do Núcleo/Seção de Orientação ao Contribuinte - NOC, destinadas a beneficiário reabilitado ou a pessoa portadora de deficiência habilitada.

A UERP (Unidade Executiva de Reabilitação Profissional) poderá celebrar parcerias com as empresas, objetivando a sistematização do fluxo de informações relativas às vagas disponibilizadas e as preenchidas por beneficiários reabilitados e pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

Nos contratos com mais de 90 dias, as empresas poderão efetuar a dispensa, desde que haja a prévia substituição em condições semelhantes.

Notas:

- A Ordem de Serviço Conjunta INSS/DAF/DSS nº 90, 27/10/98, 04/11/98, estabeleceu procedimentos para fiscalização de reserva de vagas, nas empresas, para beneficiário reabilitado ou pessoa portadora de deficiência habilitada.
- A Resolução nº 630, de 20/10/98, DOU de 27/10/98, dispôs sobre ações a serem desenvolvidas, para garantir a reserva de vagas pelas empresas, destinadas a beneficiário reabilitado ou pessoa portadora de deficiência habilitada.

COLETÂNEA LEGISLAÇÃO RELATIVA AO TRABALHO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

APRESENTAÇÃO

O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho – SSST, e em consonância com o previsto em convenções, pactos e declarações internacionais e na legislação brasileira, vem desenvolvendo ações integradas internamente e com outras instituições e organizações da sociedade, objetivando a garantia dos direitos das pessoas portadoras de deficiência.

Nesse sentido, a médica do Trabalho, Cecília Zavariz, da Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo, e Coordenadora do Programa de Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência, compilou a legislação relacionada ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência, dentro do princípio democrático de divulgar informações à sociedade e promover a conscientização da igualdade de direitos e da promoção da cidadania das pessoas portadoras de deficiência no campo social, político e produtivo da sociedade moderna. Por seu conteúdo documental, para o grande público, para aqueles que lidam com a questão e, particularmente, para as pessoas portadoras de deficiência, constitui-se um instrumento de validação dos direitos e dos deveres dos cidadãos, facilitando a compreensão e o cumprimento dos mesmos.

Edenilza Campos de Assis e Mendes

Secretária Adjunta da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho

LEGISLAÇÃO RELATIVA AO TRABALHO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988

Capítulo II

Dos Direitos Sociais – Art. 7º, Item XXXI:

Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

CONVENÇÃO Nº 111 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT

Promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968

Artigo 1º

1. Para os fins desta Convenção, o termo “Discriminação” compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento, emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

2. Qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação.

CONVENÇÃO Nº 159 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT

Promulgada pelo Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991 Parte II Princípios da política de reabilitação profissional e de emprego para pessoas portadoras de deficiência.

Art. 4º - A dita política será baseada no princípio da igualdade de oportunidade entre trabalhadores portadores de deficiência e os trabalhadores em geral. Será respeitada a igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras portadoras de deficiência. Não serão consideradas como discriminatórias, com relação aos trabalhadores em geral, especiais medidas positivas que visem garantir a efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento entre eles e trabalhadores portadores de deficiência.

LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa:

II – obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;
III – negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.

LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990

Título II, Capítulo I, Seção I, Art. 5º, § 2º

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso.

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas na seguinte proporção:

I – até 200 empregados 2%
II – de 201 a 500 empregados 3%
III – de 501 a 1.000 empregados 4%
IV – de 1.001 em diante 5%

§ 1º - A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato, por prazo determinado de mais de 90 dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º - O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatística sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Art. 118. O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, à manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Art. 133. A infração a qualquer dispositivo desta lei, para a qual não haja penalidade expressamente cominada, sujeita o responsável, conforme a gravidade da infração, à multa variável de C\$100.000,00 (cem mil cruzeiros) a C\$10.000.000,00 (dez milhões de cruzeiros).

PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 869, DE 11 DE AGOSTO DE 1992

“Proibir, no âmbito do Serviço Público Federal, a exigência de teste para detecção do vírus de imunodeficiência adquirida, tanto nos exames pré-admissionais quanto nos exames periódicos de saúde”.

DECRETO Nº 914, DE 6 DE SETEMBRO DE 1993

Art. 3º Considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

DECRETO Nº 2.172, DE 5 DE MARÇO DE 1997

Art. 250. A infração a qualquer dispositivo da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e deste regulamento, para a qual não haja penalidade expressamente cominada, sujeita o responsável, conforme a gravidade da infração, à multa variável de R\$ 563,27 (Quinhentos sessenta e três reais e vinte sete centavos) R\$ 56.326,83 (Cinquenta e seis mil, trezentos e vinte seis reais, oitenta e três centavos), aplicada pela fiscalização do INSS, na forma do art. 113 do Regulamento da Organização e do Custeio da Seguridade Social –ROCSS.

PORTARIA Nº 4.677, DE 29 DE JULHO DE 1998

Art. 1º - A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas na seguinte proporção: (mesma proporção do art. 93, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991).

§ 1º - Consideram-se beneficiários reabilitados todos os segurados e dependentes vinculados ao Regime Geral de Previdência Social –RGPS, submetidos a processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

§ 2º - Consideram-se pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, aquelas não-vinculadas ao RGPS, que se tenham submetido a processo de habilitação desenvolvido pelo INSS ou entidades reconhecidas legitimamente para esse fim.

§ 3º - A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por tempo determinado por mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

Art. 2º - O descumprimento ao disposto no caput do art. 1º ou ao seu § 3º constitui infração ao art. 93 e seu § 1º da Lei nº 8.213, de 1991, ficando o infrator sujeito à multa prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991, aplicada pela fiscalização do INSS, observado o disposto nos arts. 110 a 113 do Regulamento da Organização e do Custeio da Seguridade Social – ROCSS.

RESOLUÇÃO Nº 630, DE 20 DE OUTUBRO DE 1998

1. Determinar aos diretores de Arrecadação e Fiscalização e do Seguro Social que estabeleçam sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, para assegurar o preenchimento das vagas reservadas a beneficiário reabilitado ou pessoa portadora de deficiência habilitada, nos seguintes percentuais:

100 a 200 empregados = 2%
201 a 500 empregados = 3%
501 a 1.000 empregados = 4%
mais de 1.000 empregados = 5%

1.1. A proporção de vagas exclui o segurado acidentado do trabalho, tendo em vista o estabelecido no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

1.2. O disposto neste ato não se aplica aos órgãos públicos da União, estados, Distrito Federal e municípios, uma vez que o percentual de pessoas portadoras de deficiência que poderão participar de concurso público, observada a Constituição Federal, é matéria a ser tratada em legislação própria.

1.3. A dispensa de empregado na condição estabelecida no caput, ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condição semelhante.

1.4. Caberá à Fiscalização aplicar as penalidades previstas na legislação previdenciária, pelo descumprimento do disposto no art. 93 e seu parágrafo primeiro da Lei nº 8.213/91.

1.5. Após lavrado o Auto de Infração – AI e não tendo a empresa cumprido a obrigação no prazo determinado, a Fiscalização deverá formalizar processo que será encaminhado ao Seguro Social para remessa ao Ministério Público do Trabalho, para as providências cabíveis.

2. Considerar como beneficiários reabilitados o segurado e o dependente vinculados ao regime Geral de Previdência Social – RGPS, submetidos a processo de reabilitação profissional ou homologado pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

3. Considerar como pessoa portadora de deficiência habilitada aquela não-vinculada ao RGPS, que se tenha submetido a processo de habilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo INSS.

4. Determinar que sejam definidos os instrumentos necessários à efetividade das ações pertinentes, inclusive produção de dados estatísticos sobre o total de empregados e vagas preenchidas, para acompanhamento por parte das unidades de reabilitação profissional e, quando solicitado, por sindicatos e entidades representativas de categorias.

ORDEM DE SERVIÇO CONJUNTA Nº 90, DE 27 DE OUTUBRO DE 1998

1. Estabelecer a sistemática da fiscalização, avaliação e controle das vagas destinadas ao beneficiário reabilitado e à pessoa portadora de deficiência habilitada, adotando os conceitos e procedimentos. Dos Conceitos

2. Beneficiário reabilitado – o segurado e o dependente vinculados ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS, submetidos a processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo INSS.

3. Pessoa Portadora de Deficiência Habilitada – aquela não vinculada ao RGPS, que se submeteu a processo de habilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo INSS.

3.1. De acordo com o Decreto nº 914, de 6 de junho de 1993, pessoa portadora de deficiência é aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica, ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

3.2. Enquadra-se como pessoa portadora de deficiência, em conformidade com o estabelecido pela Câmara Técnica sobre Reserva de Vagas para Pessoas Portadoras de Deficiência/Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, as seguintes categorias:

3.2.1. Deficiência física

Traduz-se como alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, tendo como consequência o comprometimento da função motora. Apresenta-se sob diversas formas, dentre as quais algumas abaixo exemplificadas:

- a) paraplegia: perda total das funções motoras dos membros inferiores;
- b) paraparesia: perda parcial das funções motoras dos membros inferiores;
- c) monoplegia: perda total das funções motoras de um só membro (podendo ser membro superior ou inferior);
- d) monoparesia: perda parcial das funções motoras de um só membro (podendo ser membro superior ou inferior);
- e) tetraplegia: perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- f) tetraparesia: perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- g) triplegia: perda total das funções motoras em três membros;
- h) triparesia: perda parcial das funções motoras em três membros;
- i) hemiplegia: perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- j) hemiparesia: perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- l) amputação: perda total de determinado segmento de um membro (superior ou inferior);
- m) paralisia cerebral: lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental.

3.1.2. Deficiência Sensorial: Auditiva e Visual A deficiência auditiva inclui as disacusias leves, moderadas, severas e profundas. Implicam:

- a) perda moderada (25-50 Db): uso de prótese auditiva para dificuldade de audição funcional;
- b) perda severa (51-90 Db): uso de prótese auditiva para pequenas alterações da fala;
- c) perda profunda (acima de 91 Db): resíduos auditivos não-funcionais para a audição; não há indicação de prótese auditiva; alterações maiores na linguagem e na fala.

3.2.2.2. A deficiência visual é a perda ou redução da capacidade visual em ambos os olhos em caráter definitivo e que não possa ser melhorada ou corrigida com o uso de lentes e tratamento clínico ou cirúrgico.

3.2.2.3. Entre os deficientes visuais têm-se os portadores de cegueira e os de visão subnormal.

3.2.2.4. Estas definições e limites variam nas classificações esportiva, legal e outras.

3.2.2.5. Além de agudeza visual e campo visual, considerados nestas classificações, outros fatores, tais como, fusão, visão cromática, adaptação ao claro e escuro e sensibilidade a contrastes, devem ser levados em conta para avaliar a visão funcional.

3.2.3. Deficiência Mental

3.2.3.1. A deficiência mental refere-se a padrões intelectuais reduzidos, apresentando comprometimentos de nível leve, moderado, severo ou profundo e inadequação do comportamento adaptativo, tanto maior quanto o grau do comprometimento (dificuldades cognitivas).

3.2.4. Deficiências Múltiplas

3.2.4.1. As deficiências múltiplas referem-se à concomitância de duas ou mais deficiências, que se manifestam numa mesma pessoa.

CONSTITUIÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO

Título III, Capítulo I, Sessão I, Art. 115, IX

A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para os portadores de deficiências, garantindo as adaptações necessárias para a sua participação nos concursos públicos e definirá os critérios de sua admissão.

LEI COMPLEMENTAR Nº 683, DE 18 DE SETEMBRO DE 1992

Dispõe sobre reserva, nos concursos públicos, de percentual de cargos e empregos para portadores de deficiência e dá providências correlatas.

Art. 1º - O provimento de cargos e empregos públicos, nos órgãos e entidades da administração direta, indireta e fundacional, obedecido o princípio do concurso público de provas ou de provas e títulos, far-se-á com reserva do percentual de até 5% (cinco por cento) para pessoas portadoras de deficiência.

§ 1º - Para gozar dos benefícios desta Lei Complementar, os portadores de deficiência deverão declarar, no ato de inscrição no concurso público, o grau de incapacidade que apresentam. § 2º O órgão responsável pela realização do concurso público garantirá aos portadores de deficiência as condições especiais necessárias à sua participação nas provas.

§ 3º - As frações decorrentes do cálculo do percentual de que trata este artigo só serão arredondadas para o número inteiro subsequente quando maiores ou iguais a 5 (cinco).

Art. 2º - Os portadores de deficiência participarão dos concursos públicos em igualdade de condições com os demais candidatos, no que respeita ao conteúdo e à avaliação das provas.

§ 1º Após o julgamento das provas, serão elaboradas duas listas: uma geral, com relação de todos os candidatos aprovados, e uma especial, com a relação dos portadores de deficiência aprovados. § 2º As vagas, reservadas nos termos do art. 1º o desta Lei Complementar, ficarão liberadas se não tiver ocorrido inscrição no concurso ou aprovação de candidatos portadores de deficiência. § 3º Na hipótese prevista no parágrafo anterior, será elaborada somente uma lista de classificação geral, prosseguindo o concurso nos seus ulteriores termos.

Art. 3º - No prazo de 5 dias contados da publicação das listas de classificação, os portadores de deficiência aprovados deverão submeter-se à perícia médica, para verificação da compatibilidade de sua deficiência com o exercício das atribuições do cargo ou emprego. § 1º A perícia será realizada no órgão médico oficial do estado, por especialista na área de deficiência de cada candidato, devendo o laudo ser proferido no prazo de 5 (cinco) dias contados do respectivo exame.

§ 2º - Quando a perícia concluir pela inaptidão do candidato, constituir-se-á, no prazo de 5 (cinco) dias, junta médica para nova inspeção, da qual poderá participar profissional indicado pelo interessado.

§ 3º - A indicação de profissional pelo interessado deverá ser feita no prazo de 5 (cinco) dias contados da ciência do laudo referido no § 1º.

§ 4º - A junta médica deverá apresentar conclusão no prazo de 5 (cinco) dias contados da realização do exame.

§ 5º - Não caberá qualquer recurso da decisão proferida pela junta médica.

Art. 4º - O concurso só poderá ser homologado depois da realização dos exames mencionados no artigo anterior, publicandose as listas geral e especial, das quais serão excluídos os portadores de deficiência considerados inaptos na inspeção médica.

Art. 5º - Os editais de concurso, a serem publicados a partir da vigência desta Lei Complementar, conterão os elementos necessários ao conhecimento do que nela se contém, sob pena de nulidade. Art. 6º Esta Lei Complementar e sua Disposição Transitória entrarão em vigor na data de sua publicação.

LEI ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

Título IV, Capítulo II, Art. 99

Ficam assegurados o ingresso e o acesso das pessoas portadoras de deficiência, na forma da lei, aos cargos, empregos e funções administrativas da administração direta ou indireta do município, garantindo-se as adaptações necessárias para a sua participação nos concursos públicos.

INSTITUIÇÕES

Ministério do Trabalho e Emprego

Esplanada dos Ministérios, bl. F
70059-900 – Brasília/DF
Fone: (061) 317-6672/317-6674
Fax: (061) 224-3538

Ministério da Justiça

Secretaria de Estado dos Direitos Humanos
Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE
Esplanada dos Ministérios, bl. T, Anexo II – 2º andar
70064-900 – Brasília/DF
Fone: (061) 226-7715/218-3128/225-3419
Fax: (061) 225-3307

Instituto Nacional do Seguro Social – INSS

SAS Q. 02, bl. O, 2º andar
70070-907 – Brasília/DF
Fone:(061) 323-7651/313-4791
Fax: (061) 313-4777

Conselho Estadual para Assuntos da Pessoa Portadora de Deficiência

Estação Especial da Lapa
Rua Guaicurus, 1.274 – São Paulo/SP
05033-002
Fone/Fax: (011) 386-27775

Delegacia Regional do Trabalho no Estado de São Paulo

Divisão de Segurança e Saúde do Trabalhador
Programa de Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência
Rua Martins Fontes, 109, 9º andar – Centro – São Paulo
05010-000
Fone: (011) 3150-8048
Fax: (011) 3150-8050

Fonte: <http://www.mte.gov.br>

**Para fazer a sua assinatura,
entre no site www.sato.adm.br**

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
 - CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
 - consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
 - acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
 - notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
 - requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
 - descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
-

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:
“fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br”