

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 066

16/08/2012

### Sumário:

- **INDENIZAÇÃO ADICIONAL - GENERALIDADES**
- **TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO**



## INDENIZAÇÃO ADICIONAL GENERALIDADES

A referida indenização foi criada pelo art. 9º da Lei nº 6.708, de 30/10/79 e posteriormente repetida pela Lei nº 7.238, de 29/10/84, cujo o valor é de um salário nominal, percebido pelo empregado na data de seu desligamento.

Via de regra, é paga somente quando ocorre a dispensa sem justa causa, inclusive na rescisão indireta (contratos por prazo indeterminado) às vésperas da data-base (dissídio coletivo), no período de 30 dias que antecedem a correção salarial.

Portanto, a referida indenização não se aplica:

- nos contratos por prazo determinado (salvo na hipótese de interrupção do contrato pelo empregador, sem justa causa, porque aí ficou caracterizado a dispensa sem justa causa);
- pedido de demissão sem justa causa;
- dispensa por Justa Causa; e
- desligamento à prazo determinado.

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.

## Aviso Prévio Indenizado - Reflexo

Quando o aviso prévio é indenizado, deve-se projetar mais 30 dias a partir da data do seu desligamento físico na empresa (Art. 487, § 1º, CLT e Enunciado nº 182, do TST).

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

Exemplo: Data-base 01 de novembro

Período Vespéral	Data-Base
02 a 31 de outubro	01 de novembro

Hipóteses:

Data da Dispensa	Projeção do AP Indenizado	Direito do Empregado - Variáveis
01 de setembro	30 de setembro	Não tem direito, porque a projeção do AP Indenizado não atingiu o período vespéral.
03 de setembro	02 de outubro	Tem direito, porque a projeção do AP Indenizado atingiu o período vespéral. O valor da indenização será o equivalente a um salário percebido em outubro.
05 de outubro	03 de novembro	Não tem direito (*), porque a projeção do AP Indenizado recaiu após a data-base. Neste caso terá direito apenas a complementação da diferença salarial entre outubro e novembro, refletindo sobre as verbas rescisórias (exceto o saldo de salário, basicamente).

(\*) Veja abaixo sobre Súmula nº 314 do TST - Polêmica.

Nota: Para elaboração dos exemplos acima, consideramos que o AP seja de 30 dias, conforme estabelecido no art. 487 da CLT. No entanto, deve-se consultar a convenção/acordo coletivo da categoria profissional.

Súmula nº 314 do TST - Polêmica:

O Tribunal Superior do Trabalho - TST, apresenta o seguinte texto na Súmula nº 314:

*" Se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 dias que antecede à data-base, observado o Enunciado nº 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional prevista nas Leis nºs 6.708, de 30.10.1979 e 7.238, de 28.10.1984. "*

Por outro lado, o Ministério do Trabalho não segue este mesmo entendimento, conforme previsto na Ementa nº 15 - Portaria nº 1, de 22/03/02, DOU de 25/03/02 e Ementa nº 19 - Portaria nº 1, de 25/05/06, DOU de 26/05/06.

Alguns sindicatos têm 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), baseando-se pelo texto da respectiva Súmula do TST.

Historicamente, até 29/10/79 era uma prática muito comum, por parte de algumas empresas, dispensarem os empregados às vésperas da data-base, recontratando-os em seguida (após a data-base) com o mesmo salário. Esta sistemática permitia às empresas deixassem de conceder o reajuste salarial aos seus empregados, mantendo o custo de sua mão-de-obra inalterado por vários anos.

A partir de 30/10/79, com a vigência da Lei nº 6.708/79, foi criada a Indenização Adicional com a finalidade única de proteger o empregado na despedida sem justa causa às vésperas da correção salarial, impedindo com que a empresa deixasse de pagar a correção salarial.

Assim, se a projeção do aviso prévio indenizado atingiu a data-base da categoria e o empregado foi beneficiado pela correção salarial, não há de se cogitar pelo direito da referida indenização adicional.

Devemos entender que uma indenização é a forma de compensar em pecúnia o empregado, de eventuais prejuízos que sofreu ou sofreria. Portanto, se o empregado recebeu a correção salarial, inexistente qualquer prejuízo. Então, indenizar o quê ?

*Indenização Adicional*

*Não é devida a indenização adicional de que trata do artigo nono, da Lei número 7.238/84, quando a projeção do aviso prévio no contrato de trabalho ultrapassa o trintídio que antecede a data do reajuste da categoria (TRT/SP 19990354122 - RO - Ac. 01ªT. 20000364813 - DOE 01/08/2000 - Rel. PLINIO BOLIVAR DE ALMEIDA)*

*Interpretação Indenização adicional - "Mens legis" do art. 9º da Lei 7.238/84*

## **Base de Cálculo - Integração dos adicionais legais ou convenionados**

---

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

*Súmula nº 242 do TST  
Instrução Normativa nº 2, de 12/03/92, art. 10*

## **Incidência tributária**

---

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.

*Instrução Normativa nº 2, de 07/01/93, DOU 25/01/93  
Instrução Normativa nº 15, de 06/02/01, DOU de 08/02/01*

## **Projeção de 1/12 no 13º Salário e Férias**

---

Não há reflexo de 1/12 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 refletem sobre o 13º salário e nem sobre férias.

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

## **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:

A Instrução Normativa nº 2, 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, ainda que a iniciativa seja do empregado, pois poderá alegar "indução" pela empresa.

*Fundamentação Legal:*

*Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84 - Art. 9º  
Instrução Normativa nº 2, de 12/03/92, Art. 10  
Instrução Normativa nº 3, de 21/06/02, DOU de 28/06/02, art. 35*

*Jurisprudência:*

*Enunciado nº 182 - TST  
Enunciado nº 242 - TST  
Enunciado nº 306 - TST  
Enunciado nº 314 - TST*



**TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA  
FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO**

**A Instrução Normativa nº 98, de 15/08/12, DOU de 16/08/12, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, dispôs sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados. Na íntegra:**

A Secretária de Inspeção do Trabalho no uso da competência prevista no inciso XIII do art. 14 do Anexo I do Decreto nº 5.063, de 03 de maio de 2004, e em face do disposto no art. 36 do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, resolve:

**Art. 1º** - Estabelecer os procedimentos da fiscalização da inclusão de pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados no mercado de trabalho, com vistas a assegurar o exercício pleno e equânime do direito ao trabalho e a promoção do respeito à dignidade da pessoa humana, conforme estabelece a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, promulgados por meio do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

**Seção I - Da fiscalização da reserva legal de cargos para pessoa com deficiência**

**Art. 2º** - As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego - SRTE, por meio da Auditoria Fiscal do Trabalho, devem realizar ações de fiscalização do cumprimento da reserva de cargos para pessoas com deficiência ou reabilitadas, na forma do art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, observadas as diretrizes da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

§ 1º - A execução, coordenação, monitoramento e avaliação das ações fiscais serão realizados por meio do Projeto Estadual de Inclusão no Mercado de Trabalho de Pessoas com Deficiência ou Reabilitadas, observados o planejamento aprovado pelas chefias de fiscalização e as diretrizes da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

§ 2º - As coordenações nacional e estaduais do Projeto devem se articular com as entidades e instituições públicas e privadas atuantes na inclusão de pessoas com deficiência ou reabilitadas.

**Art. 3º** - A ação fiscal para a verificação do cumprimento da reserva legal de cargos competirá à SRTE em cuja circunscrição territorial estiver instalada a matriz da empresa, na modalidade direta ou indireta, abrangendo todos os estabelecimentos, inclusive aqueles situados em outras Unidades da Federação - UF.

§ 1º - Constatado indício de descumprimento da reserva legal, a fiscalização poderá ser centralizada, excepcionalmente, por outra SRTE em cuja circunscrição exista estabelecimento da empresa.

§ 2º - Para a centralização prevista no § 1º, o Auditor Fiscal do Trabalho - AFT que constatou a situação deve solicitar, por meio do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFIT, autorização à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da localidade em que se encontra a matriz da empresa, e dar ciência do fato ao coordenador de projeto de sua SRTE.

§ 3º - Autorizada a centralização, o AFT solicitante será responsável pela fiscalização da matriz e de todos os estabelecimentos da empresa, inclusive os localizados nas demais UF.

§ 4º - Caso não seja autorizada a centralização, o AFT deve se abster de fiscalizar o cumprimento da reserva de cargos para pessoas com deficiência ou reabilitadas e encaminhar relatório circunstanciado à SRTE do estado em que se situa a matriz da empresa, na hipótese de ser constatada irregularidade grave na inclusão dos trabalhadores com deficiência ou reabilitadas.

**Art. 4º** - Independentemente da existência de ação fiscal centralizada em andamento, qualquer estabelecimento poderá ser fiscalizado pela SRTE da sua circunscrição, relativamente a eventuais irregularidades quanto a outras normas de proteção ao trabalho, inclusive as relativas às pessoas com deficiência ou reabilitadas.

**Art. 5º** - O AFT deve verificar se a empresa com 100 ou mais empregados preenche o percentual de 2 a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência ou com beneficiários reabilitados da Previdência Social, na seguinte proporção:

- I - de 100 a 200 empregados, 2%;
- II - de 201 a 500 empregados, 3%;
- III - de 501 a 1.000 empregados, 4%;
- IV - mais 1.000 empregados, 5%.

§ 1º - Para efeito de aferição dos percentuais dispostos no caput, será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa.

§ 2º - Para as empresas que apresentem variações sazonais no quantitativo de empregados, a fiscalização poderá utilizar, para a composição da base de cálculo da cota a ser cumprida, a média aritmética da totalidade de empregados existentes ao final de cada um dos 12 últimos meses.

§ 3º - As frações de unidade no cálculo de que trata o caput darão lugar à contratação de mais um trabalhador.

**Art. 6º** - Nas ações fiscais para aferição do cumprimento da reserva legal de cargos, o AFT deve verificar se as dispensas dos empregados reabilitados ou com deficiência, ao final de contrato por prazo determinado superior a noventa dias, ou as dispensas imotivadas, nos contratos a prazo indeterminado, ocorreram mediante contratação prévia de substituto de condição semelhante, salvo quando a empresa mantiver atendido o cumprimento da reserva de cargos.

## **Seção II - Da inclusão da pessoa com deficiência**

Art. 7º - A caracterização da condição de pessoa com deficiência dar-se-á com base no Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, observados os dispositivos da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.

Parágrafo único - Os empregados com contratos de trabalho celebrados antes das alterações promovidas pelo Decreto n.º 5.296, de 2004, e que foram comprovadamente caracterizados com deficiência auditiva para fins de cumprimento da reserva legal de cargos segundo os critérios legais vigentes à época, serão considerados pessoas com deficiência pela fiscalização até a rescisão de seu contrato de trabalho.

**Art. 8º** - Para fins de comprovação do enquadramento do empregado como pessoa com deficiência é necessária a apresentação de laudo elaborado por profissional de saúde de nível superior, preferencialmente habilitado na área de deficiência relacionada ou em saúde do trabalho, que deve contemplar as seguintes informações e requisitos mínimos:

I - identificação do trabalhador;

II - referência expressa quanto ao enquadramento nos critérios estabelecidos na legislação pertinente;

III - identificação do tipo de deficiência;

IV - descrição detalhada das alterações físicas, sensoriais, intelectuais e mentais e as interferências funcionais delas decorrentes;

V - data, identificação, nº de inscrição no conselho regional de fiscalização da profissão correspondente e assinatura do profissional de saúde; e

VI - concordância do trabalhador para divulgação do laudo à Auditoria-Fiscal do Trabalho e ciência de seu enquadramento na reserva legal.

Parágrafo único - Nas hipóteses de deficiência auditiva, visual, intelectual ou mental serão exigidos, respectivamente, exame audiológico - audiometria, exame oftalmológico - acuidade visual com correção e campo visual, se for o caso, e avaliação intelectual ou mental especializada.

**Art. 9º** - A comprovação do enquadramento na condição de segurado reabilitado da Previdência Social será realizada com a apresentação do Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS.

**Art. 10** - O AFT deve verificar, na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS e no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, a exatidão das informações prestadas referentes aos empregados com deficiência e reabilitados, inclusive quanto ao tipo de deficiência, e ainda a eventual condição de aprendiz e exigirá a regularização, caso identificado erro ou omissão quanto a essas informações.

Parágrafo único - Na hipótese de o empregado adquirir a deficiência ou a condição de reabilitado no curso do contrato de trabalho, o AFT deve orientar o empregador para fazer constar essa informação na RAIS, a partir do ano da ocorrência, e no CAGED, no caso de transferência ou desligamento do empregado.

**Art. 11** - No intuito de coibir práticas discriminatórias, o AFT deve verificar se está sendo garantido o direito ao trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas, em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas, com respeito a todas as questões relacionadas ao emprego, observando, dentre outros aspectos:

I - garantia de acesso às etapas de recrutamento, seleção, contratação e admissão, capacitação e ascensão profissional, sem ocorrência de exclusões de pessoas com base, a priori, na deficiência ou na condição de reabilitado;

II - distribuição, pela empresa, dos empregados com deficiência ou reabilitados nos diversos cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade;

III - manutenção no emprego;

IV - jornada de trabalho não diferenciada, salvo exceção prevista no § 2º do art. 35 do Decreto 3.298, de 1999;

V - remuneração equitativa;

VI - acessibilidade ampla; e

VII - condições de saúde e segurança adaptadas às necessidades dos empregados.

**Art. 12** - Quando do exame dos programas relativos à saúde e segurança, tais como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional PCMSO, o AFT deve verificar se foram contempladas as medidas necessárias para garantir aos trabalhadores com deficiência e reabilitados condições de trabalho seguras e saudáveis e, da mesma maneira, verificar se a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes CIPA, quando obrigatória, acompanha a inclusão desses trabalhadores, inclusive documentando em ata esse acompanhamento.

**Art. 13** - Caberá ao AFT verificar se no processo de inclusão da pessoa com deficiência ou reabilitada a empresa promoveu as modificações dos postos de trabalho, da organização do trabalho e as condições ambientais, em conformidade com as necessidades do trabalhador, com garantia desde a acessibilidade arquitetônica até adaptações específicas de mobiliários, máquinas e equipamentos, dispositivos de segurança, utilização de tecnologias assistivas, ajudas técnicas, facilitação de comunicação, apoios e capacitação específica, dentre outros, de modo a eliminar as barreiras porventura existentes.

Parágrafo único - O AFT deve verificar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente, conforme estabelece a Norma Regulamentadora 17 - Ergonomia.

**Art. 14** - Havendo lavratura de autos de infração por desrespeito às normas protetivas do trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas, o AFT deve:

I - consignar no histórico do auto de infração, na hipótese de não preenchimento integral da reserva legal prevista no caput do art. 93 da Lei nº 8213, de 1991, o montante de pessoas com deficiência ou reabilitadas que deixaram de ser contratadas e o número de empregados que serviu de base para a aplicação do percentual legal, conforme previsto no art. 5º;

II - consignar no histórico do auto de infração, na hipótese de dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado sem a antecedente contratação de substituto de condição semelhante, por término de contrato por prazo determinado superior a noventa dias, ou por dispensa imotivada, relativamente a contrato por prazo indeterminado, os nomes daqueles empregados dispensados e o número total de trabalhadores da empresa fiscalizada;

III - fundamentar o auto de infração, na hipótese de caracterização de prática discriminatória, conforme o caso, no disposto no inciso IV do art. 3º e no inciso IV e caput do art. 5º da Constituição Federal; nos arts. 2 e 27 da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência; no art. 1º da Lei 9.029, de 13 de abril de 2011; nos arts. 8º e 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e demais normas aplicáveis.

### **Seção III - Da aprendizagem profissional da pessoa com deficiência**

**Art. 15** - O AFT deve incentivar as empresas e outras instituições para que promovam a participação das pessoas com deficiência nos programas de aprendizagem profissional, inclusive as beneficiárias do Benefício de Prestação Continuada - BPC da Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS, com o objetivo de sua posterior contratação por prazo indeterminado, observando que:

I - as instituições públicas e privadas, que ministram educação profissional devem disponibilizar cursos profissionais de nível básico para as pessoas com deficiência, conforme prevê o § 2º do art. 28 do Decreto nº 3.298, de 1999;

II - os programas de aprendizagem profissional, em suas atividades teóricas e práticas, devem promover as adaptações e as medidas de apoio individualizadas, de forma a atender às necessidades de inclusão de todos os aprendizes;

III - para o aprendiz com deficiência devem ser consideradas, sobretudo, as habilidades e as competências relacionadas com a profissionalização e não a sua escolaridade;

IV - não há previsão de idade máxima para contratação da pessoa com deficiência como aprendiz, apenas o limite mínimo de quatorze anos, observadas as disposições legais de proteção ao trabalho dos adolescentes; e

V - as empresas poderão contratar aprendizes até o limite de 15% das funções que demandem formação profissional.

#### **Seção IV - Do procedimento especial para a ação fiscal da inclusão de pessoas com deficiência ou reabilitadas**

**Art. 16** - Constatados motivos relevantes que impossibilitam ou dificultam o cumprimento da reserva legal de cargos para pessoas com deficiência ou reabilitadas, poderá ser instaurado o procedimento especial para ação fiscal, por empresa ou setor econômico, previsto no art. 627-A da CLT e nos arts. 27 a 29 do Decreto nº 4.552, de 27 de Dezembro de 2002, observadas as disposições desta Instrução Normativa e da Instrução Normativa nº 23, de 23 de maio de 2001.

Parágrafo único - O procedimento especial para a ação fiscal da inclusão de pessoa com deficiência ou reabilitada será instaurado pelo AFT, com anuência do coordenador do Projeto e da chefia imediata.

**Art. 17** - O procedimento especial para a ação fiscal poderá resultar na lavratura de termo de compromisso, no qual serão estipuladas as obrigações assumidas pelas empresas ou setores econômicos compromissados e os prazos para seu cumprimento.

§ 1º - Nas reuniões concernentes ao processo de discussão e elaboração do termo de compromisso é permitida a participação de entidades e instituições atuantes na inclusão das pessoas com deficiência, bem como entidades representativas das categorias dos segmentos econômicos e profissionais.

§ 2º - O termo de compromisso deve conter, no mínimo, as seguintes obrigações por parte dos compromissados:

I - proibição de discriminação baseada na deficiência, com respeito às questões relacionadas com as formas de emprego, de acordo com o especificado no art. 11;

II - identificação das barreiras porventura existentes e promoção da acessibilidade em suas diversas formas, respeitadas as necessidades de cada pessoa;

III - promoção de campanhas internas de valorização da diversidade humana e de combate à discriminação e ao assédio;

IV - promoção de qualificação profissional da pessoa com deficiência ou reabilitada, preferencialmente na modalidade de aprendizagem; e

V - impossibilidade de dispensa de trabalhador reabilitado ou com deficiência, sem a prévia contratação de substituto de condição semelhante, na hipótese de término de contrato por prazo determinado de mais de noventa dias, ou dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado.

§ 3º - O prazo máximo do termo de compromisso será de 12 meses, excetuado o caso em que o cumprimento da reserva legal esteja condicionado ao desenvolvimento de programas de aprendizagem profissional de pessoas com deficiência, nos termos do art. 429 da CLT, caso em que o prazo máximo será de 24 meses.

§ 4º - Em caráter excepcional, e em face de projetos específicos de inclusão e qualificação profissional ou dificuldades comprovadamente justificadas, os prazos estipulados no §3º poderão ser ampliados, com observância aos procedimentos estabelecidos pelas normas de regência.

§ 5º - O termo de compromisso deve estabelecer metas e cronogramas para o cumprimento da reserva legal de forma gradativa, devendo a empresa, a cada etapa estipulada, apresentar variação positiva do percentual de preenchimento e, ao final do prazo, comprovar o cumprimento integral da reserva legal estipulada no art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, e dos demais compromissos assumidos.

§ 6º - Durante o prazo fixado no termo de compromisso, devem ser feitas fiscalizações nas empresas, a fim de ser verificado o seu cumprimento, sem prejuízo da ação fiscal relativa a atributos não contemplados no referido termo.

§ 7º - Frustrado o procedimento especial para a ação em face de não atendimento da convocação, recusa de firmar termo de compromisso, descumprimento de qualquer cláusula compromissada, devem ser lavrados, de imediato, os respectivos autos de infração, e poderá ser encaminhado relatório circunstanciado ao Ministério Público do Trabalho e demais órgãos competentes.

## **Seção V - Dos concursos públicos**

**Art. 18** - Nas ações fiscais realizadas nos entes Administração Pública que contratem sob o regime celetista, o AFT deve verificar o cumprimento da reserva de cargos prevista no art. 93 da Lei 8213, de 1991, e o disposto no §1º do art. 37 do Decreto 3298, de 1999.

**Art. 19** - Cabe ao AFT verificar a disponibilização, nos concursos públicos para contratação de empregados regidos pela CLT, do percentual mínimo de 5% das vagas de cada cargo para pessoas com deficiência, visando à necessária igualdade de oportunidades, de acordo com o art. 37 do Decreto 3298, de 1999.

§ 1º - Caso a aplicação do percentual de que trata o caput resulte em número fracionado, este deve ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente, de acordo com o § 2º do art. 37 do Decreto 3298, de 1999.

§ 2º - As pessoas com deficiência possuem direito de acesso a todos os cargos públicos, inclusive àqueles exercidos em condições de periculosidade, insalubridade, exposição a riscos e situações de emergência, ressalvados os expressamente afastados por lei federal que regule o exercício de profissão regulamentada, de acordo com o art. 40 do Decreto 3298, de 1999.

§ 3º - A avaliação da compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato será realizada por equipe multiprofissional, composta de três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato, durante o estágio probatório, considerando as ajudas técnicas e demais adaptações necessárias ao posto de trabalho, de acordo com o art. 43 do Decreto 3298, de 1999.

**Art. 20** - O AFT deve verificar se em todo o processo seletivo, na fase de contratação e no estágio probatório, estão sendo observadas, no mínimo, as seguintes disposições previstas no art. 39 do Decreto 3298, de 1999:

I - se consta do edital o número de vagas, o total correspondente à reserva destinada à pessoa com deficiência, discriminadas por cargo e localidade, assim como as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;

II - se há previsão no edital de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a necessidade do candidato, por exemplo: leitor, prova ampliada, material audiovisual adaptado, auxílio para transcrição de gabaritos, mobiliário adaptado, material em Braille, sintetizador de voz, sala de mais fácil acesso, intérprete de libras, tempo adicional e outros apoios;

III - se há previsão no edital de que o laudo comprobatório da deficiência possa utilizar parâmetros internacionalmente utilizados, não se restringindo aos da Classificação Internacional de Doenças CID.

IV - se a publicação do resultado final do concurso será realizada em duas listas: a primeira, com a pontuação de todos os candidatos, inclusive aqueles com deficiência, e a segunda, somente com a pontuação destes últimos.

Parágrafo único - O AFT deve verificar os pareceres da equipe multiprofissional, emitidos em todas as etapas previstas, conforme previsto no art. 19 desta IN e observando as disposições do art. 43 do Decreto nº 3298, de 1999 e demais diplomas legais aplicáveis.

**Art. 21** - Fica revogada a Instrução Normativa nº 20, de 26 de janeiro de 2001.

**Art. 22** - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

VERA LÚCIA RIBEIRO DE ALBUQUERQUE