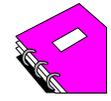


| | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|---|---|
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| Legislação | Consultoria | Assessoria | Informativos | Treinamento | Auditoria | Pesquisa | Qualidade |

Relatório Trabalhista

Nº 080

07/10/2010

Sumário:

- DEFICIENTES - CONTRATAÇÃO PELA EMPRESA
- DARF - CÓDIGOS DE RECEITA - DEPÓSITO JUDICIAL OU EXTRAJUDICIAL
- DEFICIENTES - INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO - CELEBRAÇÃO DE PACTOS - ESTADO DE SÃO PAULO



DEFICIENTES CONTRATAÇÃO PELA EMPRESA

De acordo com o art. 93, da Lei nº 8.213, de 24/07/01, disciplinada posteriormente pela Portaria nº 4.677, de 29/07/98, DOU de 30/07/98, do Ministério da Previdência e Assistência Social, 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% |

Nota: Para efeito de aferição dos percentuais, deve-se considerar o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa (Art. 10, da Instrução Normativa nº 20, de 26/01/01, DOU de 29/01/01).

Via de regra, 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 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.

Legislação aplicável:

- Decreto nº 62.150, de 19/01/68 (Convenção nº 111 - OIT/ Discriminação).
- A CF/88, Art. 7º, Item XXXI, proibiu de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.
- A Lei nº 7.853, de 24/10/89, DOU de 25/10/89, dispôs sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, instituiu a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplinou a atuação do Ministério Público, definiu crimes, e deu outras providências.
- Lei nº 8.112, de 11/12/90 (Título II, Capítulo I, Seção I, Art. 5º, § 2º / participação em concurso público, reservadas até 20% das vagas oferecidas).
- Decreto nº 129, de 22/05/91 (Convenção nº 159 - OIT / Parte II - Princípios da política de reabilitação profissional e de emprego para pessoas portadoras de deficiência).
- Lei nº 8.213, de 24/07/91 (Arts. 93, 118, e 133).
- Portaria Interministerial nº 869, de 11/08/92 - Proibição, 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.
- A Lei Complementar nº 683, de 18/09/92, dispôs sobre reserva, nos concursos públicos, de percentual de cargos e empregos para portadores de deficiência e dá providências correlatas.
- O Decreto nº 914, de 06/09/93 - Pessoa Portadora de Deficiência - Política Nacional para Integração.
- Decreto nº 2.172, de 05/03/97, art. 250 (infração/multa).
- De acordo com a Portaria nº 4.677, de 29/07/98, DOU de 30/07/98, do Ministério da Previdência e Assistência Social, 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. Nos contratos com mais de 90 dias, as empresas poderão efetuar a dispensa, desde que, haja a prévia substituição em condições semelhantes.
- 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.
- 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.
- O Decreto nº 3.298, de 20/12/99, DOU de 21/12/99, regulamentou a Lei nº 7.853, de 24/10/89, que dispôs sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que consolidou as normas de proteção e revogou o Decreto nº 914, de 06/09/93
- A Lei nº 10.048, de 08/11/00, DOU de 09/11/00, determinou a prioridade de atendimento às pessoas portadoras de deficiência física, os idosos com idade igual ou superior a 65 anos, as gestantes, as lactantes e as pessoas acompanhadas por crianças de colo terão atendimento prioritário em locais especificados.
- A Instrução Normativa nº 20, de 26/01/01, DOU de 29/01/01, da Secretaria de Inspeção do Trabalho - MTb, baixou novas instruções sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência.
- A Instrução Normativa nº 36, de 05/05/03, DOU de 06/05/03, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, alterou a Instrução Normativa nº 20, publicada no Diário Oficial da União de 29.01.2001, Seção 1 página 19 e 20 de 19 de janeiro de 2001, que trata da fiscalização do trabalho as pessoas portadoras de deficiência.
- A Portaria nº 1.199, de 28/10/03, DOU de 30/10/03, aprovou normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24/07/91, pela infração ao art. 93 da mesma Lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados.
- A Medida Provisória nº 139, de 21/11/03, DOU de 25/11/03, instituiu o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado aos Portadores de Deficiência.
- A Lei nº 10.845, de 05/03/04, DOU de 08/03/04, instituiu o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas Portadoras de Deficiência, que tem por objetivos: garantir a universalização do atendimento especializado de educandos portadores de deficiência cuja situação não permita a integração em classes comuns de ensino regular; e garantir, progressivamente, a inserção dos educandos portadores de deficiência nas classes comuns de ensino regular.
- O Decreto nº 5.296, de 02/12/04, DOU de 03/12/04, regulamentou as Leis nºs 10.048, de 08/11/00, que deu prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19/12/00, que estabeleceu normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.
- A Lei nº 11.126, de 27/06/05, DOU de 28/06/05, dispôs sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.
- A Lei nº 11.133, de 14/07/05, DOU de 15/07/05, instituiu o Dia Nacional de Luta da Pessoa Portadora de Deficiência.
- O Decreto Legislativo nº 186, de 2008, DOU de 20/08/08, aprovou o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30/03/07.
- O Decreto nº 6.949, de 25/08/09, DOU de 26/08/09, promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.
- A Portaria nº 92, de 06/10/10, DOU de 08/10/10, da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo, estabeleceu medidas a serem adotadas no âmbito da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de São Paulo, visando à celebração de pactos para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.



DARF - CÓDIGOS DE RECEITA DEPÓSITO JUDICIAL OU EXTRAJUDICIAL

O Ato Declaratório Executivo nº 72, de 05/10/10, DOU de 07/10/10, da Coordenação-Geral de Arrecadação e Cobrança, divulgou códigos de receita para depósito judicial ou extrajudicial referentes a contribuições sociais destinadas à Previdência Social e às outras entidades ou fundos e consolida em tabela os códigos vigentes a serem utilizados na Guia de Depósitos Judiciais e Extrajudiciais. Na íntegra:

O Coordenador-Geral de Arrecadação e Cobrança Substituto, no uso da atribuição que lhe confere o inciso III do art. 290 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 125, de 4 de março de 2009, e tendo em vista o disposto na Lei nº 9.703, de 17 de novembro de 1998, no Decreto nº 2.850, de 27 de novembro de 1998, nos arts. 369 a 372 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e na Instrução Normativa INSS/DC nº 62, de 13 de dezembro de 2001, DECLARA:

Art. 1º - Os códigos de receita para depósito judicial ou extrajudicial referentes a contribuições sociais destinadas à Previdência Social e às outras entidades ou fundos a serem utilizados na Guia de Depósitos Judiciais e Extrajudiciais a que se refere a Instrução Normativa INSS/DC nº 62, de 13 de dezembro de 2001, são os constantes do Anexo Único a este Ato Declaratório Executivo (ADE).

Art. 2º - Este Ato Declaratório Executivo entra em vigor na data de sua publicação.

JOSÉ GERALDO FERRAZ GANGANA

ANEXO ÚNICO

| Item | Código de Receita | Especificação da Receita |
|--------------------------------|-------------------|---|
| CÓDIGOS PARA DEPÓSITO JUDICIAL | | |
| 1 | 0092 | Crédito em Cobrança na Procuradoria - DEBCAD |
| 2 | 0107 | Crédito em Cobrança na Procuradoria - CNPJ |
| 3 | 0115 | Crédito em Cobrança na Procuradoria - CEI |
| 4 | 0123 | Crédito em Cobrança na Procuradoria - NIT/PIS/PASEP |
| 5 | 0131 | Crédito em Cobrança na Procuradoria - CPF |
| 6 | 0141 | Crédito em Cobrança Administrativa - DEBCAD |
| 7 | 0157 | Crédito Referente a Patrimônio - CNPJ |
| 8 | 0165 | Crédito Referente a Patrimônio - CPF |
| 9 | 0173 | Contribuições referentes a Contribuinte Individual - NIT/PIS/PASEP |
| 10 | 0181 | Contribuição da Empresa para o INSS e Outras Entidades - CNPJ |
| 11 | 0199 | Contribuição da Empresa para o INSS e Outras Entidades - CEI |
| 12 | 0204 | Contribuição da Empresa somente para o INSS - CNPJ |
| 13 | 0212 | Contribuição da Empresa somente para o INSS - CEI |
| 14 | 0220 | Contribuição da Empresa somente para Outras Entidades - CNPJ |
| 15 | 0238 | Contribuição da Empresa somente para Outras Entidades - CEI |
| 16 | 0246 | Arrecadação Bloqueada - CNPJ (CEF) |
| 17 | 0254 | Arrecadação Bloqueada - CNPJ (OUTROS BANCOS) |
| 18 | 0301 | Contribuição da Empresa somente para Salário Educação (FNDE) - CNPJ |
| 19 | 0319 | Contribuição da Empresa somente para Salário Educação (FNDE) - CEI |
| 20 | 0327 | Contribuição da Empresa somente para INCRA - CNPJ |
| 21 | 0335 | Contribuição da Empresa somente para INCRA - CEI |
| 22 | 0343 | Contribuição da Empresa somente para SENAI - CNPJ |
| 23 | 0351 | Contribuição da Empresa somente para SENAI - CEI |
| 24 | 0369 | Contribuição da Empresa somente para SESI - CNPJ |
| 25 | 0377 | Contribuição da Empresa somente para SESI - CEI |
| 26 | 0385 | Contribuição da Empresa somente para SENAC - CNPJ |
| 27 | 0393 | Contribuição da Empresa somente para SENAC - CEI |
| 28 | 0409 | Contribuição da Empresa somente para SESC - CNPJ |

| | | |
|-------------------------------------|------|--|
| 29 | 0416 | Contribuição da Empresa somente para SESC - CEI |
| 30 | 0424 | Contribuição da Empresa somente para SEBRAE - CNPJ |
| 31 | 0432 | Contribuição da Empresa somente para SEBRAE - CEI |
| 32 | 0440 | Contribuição da Empresa somente para DPC - CNPJ |
| 33 | 0458 | Contribuição da Empresa somente para DPC - CEI |
| 34 | 0466 | Contribuição da Empresa somente para Fundo Aeroviário - CNPJ |
| 35 | 0474 | Contribuição da Empresa somente para Fundo Aeroviário - CEI |
| 36 | 0482 | Contribuição da Empresa somente para SENAR - CNPJ |
| 37 | 0490 | Contribuição da Empresa somente para SENAR - CEI |
| 38 | 0505 | Contribuição da Empresa somente para SESCOOP - CNPJ |
| 39 | 0513 | Contribuição da Empresa somente para SESCOOP - CEI |
| 40 | 0521 | Contribuição da Empresa somente para SEST - CNPJ |
| 41 | 0539 | Contribuição da Empresa somente para SEST - CEI |
| 42 | 0547 | Contribuição da Empresa somente para SENAT - CNPJ |
| 43 | 0555 | Contribuição da Empresa somente para SENAT - CEI |
| CÓDIGOS PARA DEPÓSITO EXTRAJUDICIAL | | |
| 44 | 0628 | Facultativo - DEBCAD |
| 45 | 0636 | Garantia - DEBCAD |



DEFICIENTES - INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO CELEBRAÇÃO DE PACTOS - ESTADO DE SÃO PAULO

A Portaria nº 92, de 06/10/10, DOU de 08/10/10, da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo, estabeleceu medidas a serem adotadas no âmbito da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de São Paulo, visando à celebração de pactos para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Na íntegra:

O Superintendente Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais,

Considerando que os dispositivos legais garantidores da inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho inspiram-se nos preceitos constitucionais que preconizam a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, a não-discriminação, a igualdade, a liberdade de exercício profissional e no dispositivo que proíbe qualquer forma de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (artigo 1º, incisos III e IV, artigo 3º, inciso IV, artigo 5º, "caput" e inciso XII e artigo 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal) e, também, na Convenção nº 159/1993, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989;

Considerando que compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer a sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no "caput", do artigo 36, do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, conforme dispõe o seu § 5º;

Considerando, que as políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não se esgotam com as suas contratações, devendo também objetivar que lhes sejam oferecidas condições dignas de trabalho, com equidade e possibilidade de ascensão profissional, dentro de um contexto em que se busque promover as mudanças culturais necessárias para a valorização da diversidade e para a eliminação de qualquer tipo de discriminação no mundo do trabalho;

Considerando que o conjunto normativo regulador da matéria envolve, de forma direta ou indireta, especificidades múltiplas, tais como a acessibilidade, adaptabilidade, qualificação e formação profissional e, também, a responsabilidade social corporativa dos empregadores, tipicidades essas que colocam o arcabouço normativo no patamar de política de transformação social, em alinhamento com noção de inclusão efetiva e em contraposição à mera criação da oferta assistencialista de postos de trabalho às pessoas com deficiência;

Considerando, assim, que o alcance da plena eficácia das leis concernentes ao tema pressupõe, por parte do Poder Público, a implantação e o manejo de procedimentos também multifacetados, não podendo restringir-se às medidas de fiscalização e apenação do infrator;

Considerando que as características da referida obrigação patronal apontam para a necessidade de estabelecer-se um padrão das ações de fiscalização e auditoria, com vistas à otimização de seus resultados;

Considerando que a legislação e a prática brasileira e internacional contêm relevantes dispositivos que remetem à concertação social como meio de promover e alavancar o bem estar e o progresso contínuo dos trabalhadores;

Considerando que a sociedade brasileira, seus empresários, entidades voltadas à defesa dos legítimos interesses das pessoas com deficiência e sindicatos representativos dos segmentos econômicos e profissionais, estão amadurecidos para cumprir e fazer cumprir as leis de proteção aos direitos do trabalhador com deficiência;

Considerando, por fim, que em reiteradas decisões o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho vem prestigiando o pactuado em norma coletiva de trabalho, à luz do princípio da autonomia da vontade coletiva previsto no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal. resolve:

Art. 1º - A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo, dentro das ações desenvolvidas por seu Projeto Estadual de Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, poderá mediar negociações encetadas entre entidades sindicais representativas das categorias econômicas e profissionais, ou entre esses últimos e empresas, objetivando a celebração de Pacto Coletivo para a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, dispondo sobre prazos e condições para que os empregadores cumpram suas cotas de contratações legalmente exigidas.

§ 1º - É facultada aos empregadores interessados, integrantes da categoria representada pela entidade sindical patronal signatária do pacto, a adesão aos seus termos.

§ 2º - Sempre que julgado oportuno e conveniente, serão chamadas a participarem das tratativas e da própria celebração do pacto entidades dedicadas à defesa dos interesses da pessoa com deficiência ou à sua formação e qualificação profissional, além de outras organizações não sindicais que também representem os segmentos econômicos e profissionais convenientes, sempre com a anuência do representante desta Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

§ 3º - O prazo tratado no "caput" terá a duração de até 24 (vinte e quatro) meses, no interregno do qual serão fixadas metas totais, parciais e, ou, intermediárias de contratações e na sua estipulação dever-se-ão considerar, dentre outros aspectos, os abaixo elencados:

I - a modalidade da atividade desenvolvida pelo empregador;

II - o contingente de mão-de-obra de pessoas com deficiência existente na localidade;

III - as características físicas do estabelecimento empresarial e a eventual necessidade de prévia realização de obras visando à implementação de medidas de adaptação e acessibilidade "lato senso";

IV - os perfis profissiográficos dos postos de trabalho existentes.

§ 4º - No pacto deverão ser definidos os compromissos das entidades sindicais signatárias e das empresas aderentes para, durante sua vigência, promover:

I - capacitação e formação profissional para pessoas com deficiência, por meio de cursos e outros meios adequados às necessidades do mercado, inclusive mediante a admissão de aprendizes com deficiência, podendo as partes dispor que cada aprendiz com deficiência admitido diretamente pela empresa, enquanto perdurar o respectivo contrato de trabalho, seja computado para efeito de integralização da cota fixada no artigo 93, da Lei nº 8.213/1991.

II - processos de seleção para contratação de trabalhadores com caráter inclusivo, garantindo-se sempre aos candidatos a possibilidade de comprovar sua capacidade para o trabalho;

III - ações programáticas na forma de organização do trabalho e da conscientização junto aos colegas de trabalho, chefias e aos trabalhadores em geral, para que sejam garantidas aos trabalhadores com deficiência, as condições para o bom desenvolvimento de sua atividade profissional;

IV - condições para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, das suas edificações e dos seus espaços, mobiliários e equipamentos, e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, de acordo com as normas técnicas e legislação vigentes;

V - a inclusão no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO e no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA das medidas necessárias para que sejam garantidas aos trabalhadores com deficiência, condições de trabalho seguras e saudáveis, incluindo medidas especiais eventualmente necessárias; e

VI - o acompanhamento pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA do processo de inclusão dos trabalhadores com deficiência;

§ 5º - Antes do término de sua vigência o pacto poderá ser renovado para dispor sobre o cumprimento do restante da reserva legal de vagas e novas condições, desde que as partes, juntamente com representante desta Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, mencionado no Art. 2º, § 1º, avaliem e reputeem satisfatórios os resultados até então obtidos.

Art. 2º - O pacto será firmado, na condição de anuente mediador, pelo Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, diante de prévio parecer favorável do Auditor-Fiscal do Trabalho Coordenador do Projeto Estadual de Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, objetivando-se, com isso, a harmonização entre o procedimento objeto desta Portaria e as ações de fiscalização.

§ 1º - O mesmo coordenador, ou outros Auditores-Fiscais do Trabalho por ele designados, representará a Superintendência em todas as tratativas e diligências visando à celebração do pacto.

§ 2º - Ao serem provocados pelas partes interessadas ou ao identificarem em suas respectivas circunscrições territoriais administrativas a oportunidade de celebração do pacto de que trata esta Portaria, os Gerentes Regionais do Trabalho e Emprego darão ciência do fato ao Superintendente Regional do Trabalho e Emprego e ao Auditor-Fiscal do Trabalho Coordenador do Projeto Estadual de Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, aos quais competirá a instauração dos procedimentos e diligências aplicáveis ao caso.

Art. 3º - Se constatado pela Fiscalização do Trabalho o descumprimento, ainda que parcial, por parte de determinado empregador, de quaisquer das obrigações acordadas, as cláusulas do pacto, naquilo que lhe concerne, deixarão de ter qualquer eficácia, ensejando a lavratura do auto de infração correspondente à violação do dispositivo de lei respectivo.

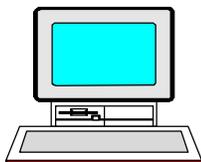
Parágrafo único - Da mesma forma, o descumprimento das obrigações coletivas ou contrapartidas assumidas diretamente pelas entidades sindicais acordantes implicará a total ineficácia do pacto.

Art. 4º - O pacto deverá prever a constituição de uma comissão de acompanhamento e avaliação dos resultados alcançados, integrada, no mínimo, por representantes de seus signatários e das empresas aderentes, à qual competirá reunir-se em datas previamente definidas para proceder ao balanço e apontar eventuais medidas para a garantia da qualidade do processo de inclusão e do cumprimento das metas acordadas.

Parágrafo único - As reuniões serão registradas em ata que deverá ser encaminhada à Coordenação do Projeto Estadual de Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, no prazo de 5 (cinco) dias.

Art. 5º - Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

JOSÉ ROBERTO DE MELO



Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!

www.sato.adm.br

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: www.sato.adm.br"