

PACTO PARA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.

O Superintendente Regional do Trabalho no Estado de São Paulo, José Roberto de Melo editou a **Portaria MTE nº 92, de 6 de outubro de 2010** – publicada no DOU de 8 de outubro, que estabelece 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.

O SINCOVAGA irá realizar, em data próxima, que está sendo agendada, reunião com o Superintendente Melo oportunidade para que dúvidas sejam sanadas, esclarecimentos sejam prestados, enfim fiquem bem esclarecidos todos os pontos da Portaria.

[Leia o texto integral da Portaria nas próximas páginas](#)

Portaria MTE nº 92, de 6 de outubro de 2010
Diário Oficial da União nº 194, de 8 de outubro de 2010 (sexta-feira) – Seção 1 – Pág. 113
Ministério do Trabalho e Emprego
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO
TRABALHO E EMPREGO EM SÃO PAULO
PORTARIA Nº 92, DE 6 DE OUTUBRO DE 2010

Estabelece 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.

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 praxis 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 eficiência;

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.