


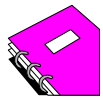






|   |   |   |   |  |   |   |   |
|---|---|---|---|--|---|---|---|
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| Legislação  | Consultoria   | Assessoria  | Informativos  | Treinamento  | Auditoria   | Pesquisa  | Qualidade   |

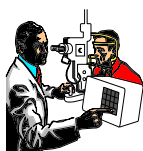
# Relatório Trabalhista

Nº 080

07/10/2013

## Sumário:

- **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - GENERALIDADES**
- **DEFICIENTES - CONTRATAÇÃO PELA EMPRESA**



## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE GENERALIDADES

O adicional de insalubridade é pago à todos os empregados que trabalham expostos em atividades ou operações insalubres, acima do limite de tolerância ou nas atividades previamente mencionadas nos Anexos da NR 15, da Portaria nº 3.214/78.

No entanto, a comprovação da existência de insalubridade, inclusive quanto ao seu grau (mínimo, médio e máximo) é feita através de laudo de inspeção do local de trabalho, realizada pela engenharia e medicina do trabalho (PPRA ou LTCAT) ou então através de serviços contratados por especialistas.

### Base de cálculo

Os adicionais são de 10, 20 ou 40%, conforme o grau enquadrado, calculados sobre o valor do salário mínimo nacional (art. 192 da CLT). Por outro lado, a jurisprudência (Súmula nº 228 do TST) entende que deva ser calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso previsto no acordo/convenção coletiva da categoria profissional.

*Súmula nº 228 - Adicional de Insalubridade. Base de cálculo*

*A partir de 09/05/2008, data da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.*

*Nota: Nova redação dada pela Resolução nº 148/2008, do TST*

### Eliminação ou Neutralização

A eliminação ou neutralização da insalubridade é possível, mediante avaliação pericial, desde que sejam adotadas medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância, e, sejam utilizadas os equipamentos de proteção individual (EPI).

*INSALUBRIDADE OU PERICULOSIDADE (EM GERAL) - Eliminação ou redução - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. APARELHO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL. SÚMULAS NºS. 80 E 289 DO C. TST - O fato de a empresa oferecer aparelho de proteção individual não significa que, só por isso, estariam neutralizados ou eliminados os agentes agressivos capazes de alavancar a insalubridade. O raciocínio assim dirigido é paralógico. Se assim fosse, bastaria o simples oferecimento do protetivo para que a perícia fosse descartada. Todavia, a lei exige a perícia, com ou sem oferecimento de aparelho de proteção (art. 195, CLT). O raciocínio interpretativo lógico não pode levar ao impasse. Mesmo porque a lei não foi feita para levar ao impasse. (TRT-SP 02990079984 - RO - Ac. 05ªT. 20000004949 - DOE 28/01/2000 - Rel. FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA)*

*INSALUBRIDADE. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO À DRT. Constatada a insalubridade em ação trabalhista, o juiz deve oficiar à Delegacia Regional do Trabalho para que a autoridade administrativa faça cumprir o disposto no art. 191, parágrafo único, da CLT. (Enunciado nº 50, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)*

## **Adicionais não cumulativos**

---

Quando há insalubridade e periculosidade cumulativamente, o empregado não recebe os dois adicionais, deverá optar apenas por uma (§ 2º, art. 193 da CLT).

## **Adicional de Insalubridade e a Ausência Justificada**

---

No conceito técnico e jurídico, o empregado recebe o respectivo adicional somente pelas horas em exposição às atividades ou operações insalubres. Na ausência justificada, evidentemente inexistente a exposição. Por outro lado, o art. 473 da CLT cita que: "o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário ". Assim, considerando que o respectivo adicional faz parte integrante do salário do empregado, é recomendado o pagamento.

## **Adicional de Insalubridade e a Ausência Injustificada**

---

Na ausência injustificada, não é paga ao empregado o respectivo adicional, pela inexistência da base de cálculo e também porque não houve a exposição às atividades ou operações insalubres.

## **Atividades proibidas pelo menor**

---

Salvo o aprendiz maiores de 16 anos, na fase de estágio prático e desde que o local seja vistoriado e aprovado pelas autoridades competentes, o menor não pode trabalhar em locais perigosos ou insalubres, de acordo com a classificação expedida pelo Ministério do Trabalho.

*Portaria nº 20, de 13/09/01, DOU de 14/09/01*

*Quadro Descritivo dos Locais e Serviços Considerados Perigosos ou Insalubres para Menores de 18 anos*

- 1. trabalhos de afiação de ferramentas e instrumentos metálicos em afiadora, rebolo ou esmeril, sem proteção coletiva contra partículas volantes*
- 2. trabalhos de direção de veículos automotores e direção, operação, manutenção ou limpeza de máquinas ou equipamentos, quando motorizados e em movimento, a saber: tratores e máquinas agrícolas, máquinas de laminação, forja e de corte de metais, máquinas de padaria como misturadores e cilindros de massa, máquinas de fatiar, máquinas em trabalhos com madeira, serras circulares, serras de fita e guilhotinas, esmeris, moinhos, cortadores e misturadores, equipamentos em fábricas de papel, guindastes ou outros similares, sendo permitido o trabalho em veículos, máquinas ou equipamentos parados, quando possuírem sistema que impeça o seu acionamento acidental*
- 3. trabalhos na construção civil ou pesada*
- 4. trabalhos em cantarias ou no preparo de cascalho*
- 5. trabalhos na lixa nas fábricas de chapéu ou feltro*
- 6. trabalhos de jateamento em geral, exceto em processos enclausurados*
- 7. trabalhos de douração, prateação, niquelação, galvanoplastia, anodização de alumínio, banhos metálicos ou com desprendimento de fumos metálicos*
- 8. trabalhos na operação industrial de reciclagem de papel, plástico ou metal*
- 9. trabalhos no preparo de plumas ou crinas*
- 10. trabalhos com utilização de instrumentos ou ferramentas de uso industrial ou agrícola com riscos de perfurações e cortes, sem proteção capaz de controlar o risco*
- 11. trabalhos no plantio, com exceção da limpeza, nivelamento de solo e desbrote; na colheita, beneficiamento ou industrialização do fumo*
- 12. trabalhos em fundições em geral*
- 13. trabalhos no plantio, colheita, beneficiamento ou industrialização do sisal*
- 14. trabalhos em tecelagem*
- 15. trabalhos na coleta, seleção ou beneficiamento de lixo*

16. trabalhos no manuseio ou aplicação de produtos químicos de uso agrícola ou veterinário, incluindo limpeza de equipamentos, descontaminação, disposição ou retorno de recipientes vazios
17. trabalhos na extração ou beneficiamento de mármore, granitos, pedras preciosas, semi-preciosas ou outros bens minerais
18. trabalhos de lavagem ou lubrificação de veículos automotores em que se utilizem solventes orgânicos ou inorgânicos, óleo diesel, desengraxantes ácidos ou básicos ou outros produtos derivados de óleos minerais
19. trabalhos com exposição a ruído contínuo ou intermitente, acima do nível de ação previsto na legislação pertinente em vigor, ou a ruído de impacto
20. trabalhos com exposição a radiações ionizantes
21. trabalhos que exijam mergulho
22. trabalhos em condições hiperbáricas
23. trabalhos em atividades industriais com exposição a radiações não-ionizantes (microondas, ultravioleta ou laser)
24. trabalhos com exposição ou manuseio de arsênico e seus compostos, asbestos, benzeno, carvão mineral, fósforo e seus compostos, hidrocarbonetos ou outros compostos de carbono, metais pesados (cádmio, chumbo, cromo e mercúrio) e seus compostos, silicatos, ou substâncias cancerígenas conforme classificação da Organização Mundial de Saúde
25. trabalhos com exposição ou manuseio de ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromídrico, fosfórico e pícrico
26. trabalhos com exposição ou manuseio de álcalis cáusticos
27. trabalhos com retirada, raspagem a seco ou queima de pinturas
28. trabalhos em contato com resíduos de animais deteriorados ou com glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, pêlos ou dejeções de animais
29. trabalhos com animais portadores de doenças infecto-contagiosas
30. trabalhos na produção, transporte, processamento, armazenamento, manuseio ou carregamento de explosivos, inflamáveis líquidos, gasosos ou liqüefeitos
31. trabalhos na fabricação de fogos de artifícios
32. trabalhos de direção e operação de máquinas ou equipamentos elétricos de grande porte, de uso industrial
33. trabalhos de manutenção e reparo de máquinas e equipamentos elétricos, quando energizados
34. trabalhos em sistemas de geração, transmissão ou distribuição de energia elétrica
35. trabalhos em escavações, subterrâneos, pedreiras garimpos ou minas em subsolo ou a céu aberto
36. trabalhos em curtumes ou industrialização do couro
37. trabalhos em matadouros ou abatedouros em geral
38. trabalhos de processamento ou empacotamento mecanizado de carnes
39. trabalhos em locais em que haja livre desprendimento de poeiras minerais
40. trabalhos em locais em que haja livre desprendimento de poeiras de cereais (arroz, milho, trigo, sorgo, centeio, aveia, cevada, feijão ou soja) e de vegetais (cana, linho, algodão ou madeira)
41. trabalhos na fabricação de farinha de mandioca
42. trabalhos em indústrias cerâmicas
43. trabalhos em olarias nas áreas de fornos ou com exposição à umidade excessiva
44. trabalhos na fabricação de botões ou outros artefatos de nácar, chifre ou osso
45. trabalhos em fábricas de cimento ou cal
46. trabalhos em colchoarias
47. trabalhos na fabricação de cortiças, cristais, esmaltes, estopas, gesso, louças, vidros ou vernizes
48. trabalhos em peleterias
49. trabalhos na fabricação de porcelanas ou produtos químicos
50. trabalhos na fabricação de artefatos de borracha
51. trabalhos em destilarias ou depósitos de álcool
52. trabalhos na fabricação de bebidas alcoólicas
53. trabalhos em oficinas mecânicas em que haja risco de contato com solventes orgânicos ou inorgânicos, óleo diesel, desengraxantes ácidos ou básicos ou outros produtos derivados de óleos minerais
54. trabalhos em câmaras frigoríficas
55. trabalhos no interior de resfriadores, casas de máquinas, ou junto de aquecedores, fornos ou alto-fornos
56. trabalhos em lavanderias industriais
57. trabalhos em serralherias
58. trabalhos em indústria de móveis
59. trabalhos em madeireiras, serrarias ou corte de madeira
60. trabalhos em tinturarias ou estamparias
61. trabalhos em salinas
62. trabalhos em carvoarias
63. trabalhos em esgotos
64. trabalhos em hospitais, serviços de emergências, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação ou outros estabelecimentos destinados ao cuidado da saúde humana em que se tenha contato direto com os pacientes ou se manuseie objetos de uso destes pacientes não previamente esterilizados
65. trabalhos em hospitais, ambulatórios ou postos de vacinação de animais, quando em contato direto com os animais
66. trabalhos em laboratórios destinados ao preparo de soro, de vacinas ou de outros produtos similares, quando em contato com animais
67. trabalhos em cemitérios
68. trabalhos em borracharias ou locais onde sejam feitos recapeamento ou recauchutagem de pneus
69. trabalhos em estábulos, cavalariças, currais, estrebarias ou pocilgas, sem condições adequadas de higienização
70. trabalhos com levantamento, transporte ou descarga manual de pesos superiores a 20 quilos para o gênero masculino e superiores a 15 quilos para o gênero feminino, quando realizado raramente, ou superiores a 11 quilos para o gênero masculino e superiores a 7 quilos para o gênero feminino, quando realizado freqüentemente
71. trabalhos em espaços confinados
72. trabalhos no interior ou junto a silos de estocagem de forragem ou grãos com atmosferas tóxicas, explosivas ou com deficiência de oxigênio
73. trabalhos em alturas superiores a 2,0 (dois) metros
74. trabalhos com exposição a vibrações localizadas ou de corpo inteiro

75. trabalhos como sinalizador na aplicação aérea de produtos ou defensivos agrícolas  
 76. trabalhos de desmonte ou demolição de navios e embarcações em geral  
 77. trabalhos em porão ou convés de navio  
 78. trabalhos no beneficiamento da castanha de caju  
 79. trabalhos na colheita de cítricos ou de algodão  
 80. trabalhos em manguezais ou lamaçais  
 81. trabalhos no plantio, colheita, beneficiamento ou industrialização da cana-de-açúcar



## 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 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.