
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

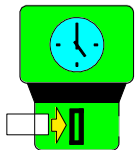
Relatório Trabalhista

Nº 013

15/02/2022

Sumário:

- JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO - PROFISSÕES
- DEFICIENTES - CONTRATAÇÃO PELAS EMPRESAS



JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO PROFISSÕES

Com o advento da Constituição Federal de 1988, a jornada de trabalho ficou limitada a 44 horas semanais. Considerando-se a semana de 6 dias de trabalho, temos então 7:20 horas por dia (44 horas : 6 dias), e 220 horas mensais (7:20 horas x 30 dias).

Por outro lado, a regra não é uniforme à todos os empregados, pois de acordo com os dispositivos legais, algumas profissões estão sujeitas à uma jornada especial, dada a natureza de seus trabalhos, os quais são:

4 horas diárias:

- advogados (Lei nº 8.906/94);
- auxiliares de laboratórios (art. 8º da Lei nº 3.999/61).
- dentistas (art. 8º da Lei nº 3.999/61);
- médicos (art. 8º da Lei nº 3.999/61);
- profissionais de laboratório (art. 8º da Lei nº 3.999/61);
- profissionais de radiologia (Lei nº 7.394, de 29/10/85)

5 horas diárias:

- digitadores (5 horas é a jornada máxima para operações de entrada de dados no computador, o resto em tarefas que não impliquem em operações repetitivas) (Portaria nº 3.751/90 / subitem 17.6.4 da NR 17);
- jornalistas (art. 302 da CLT);
- radialistas para os setores de autoria e de locução (Lei nº 6.615, de 16/12/78, DOU de 19/12/78);
- assistente social (30 horas semanais) (Lei nº 8.662, de 07/06/93, alterada pela Lei nº 12.317, de 26/08/10, DOU de 27/08/10).

6 horas diárias:

- engenheiros (Lei nº 4.950-A, de 22/04/66, DOU de 29/04/66);
- arquitetos (Lei nº 4.950-A, de 22/04/66, DOU de 29/04/66);
- agrônomos (Lei nº 4.950-A, de 22/04/66, DOU de 29/04/66);
- químicos (Lei nº 4.950-A, de 22/04/66, DOU de 29/04/66);
- veterinários (Lei nº 4.950-A, de 22/04/66, DOU de 29/04/66);
- telefonistas em qualquer empresa (Enunciado nº 178 do TST);
- telefonistas de mesas (PABX e PBX) e telegrafistas sujeitos a horários variáveis de empresas que exploram esse serviço (telefonia, telegrafia e outros) (art. 227 da CLT);
- ascensoristas (Lei nº 3.270, de 30/09/57, DOU de 03/10/57 - Despacho do Diretor da Divisão Supervisão Trabalho - DOU de 30/08/74);
- bancários (empregados em financeiras, portaria, limpeza, telefonistas de mesa, serventes, etc.) (arts. 224 a 226 da CLT e Enunciado nº 117 do TST);
- mineiros (cada 3 horas de trabalho requer 15 minutos de intervalo, computados na jornada de trabalho) (arts. 293 a 301 da CLT);
- músicos (Lei nº 3.857/63);
- operadores cinematográficos, inclusive ajudantes (arts. 234 e 235 da CLT e Portaria nº 30/58);
- professores (máximo de 4 aulas seguidas ou 6 intercaladas no mesmo estabelecimento) (arts. 318 a 321 da CLT);
- radialistas para os setores de produção, interpretação, dublagem, tratamento e registros sonoros, tratamento e registros visuais, montagem e arquivamento, transmissão de sons e imagens, revelação e copiagem de filmes, artes plásticas e animação de desenhos e objetos e manutenção técnica (Lei nº 6.615, de 16/12/78, DOU de 19/12/78);
- telegrafia e telefonia submarina e subfluvial (art. 227 da CLT);
- profissionais de teleatendimento/telemarketing (Portaria nº 9, de 30/03/07, DOU de 02/04/07 - Anexo II da NR 17).

7 horas diárias:

- radialistas para os setores de cenografia e caracterização, deduzindo-se desse tempo 20 minutos para descanso, sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de 3 horas (Lei nº 6.615, de 16/12/78, DOU de 19/12/78).
- nos serviços de telefonia, de telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelefonia, para os empregados sujeitos a horários variáveis (operadores, cujas funções exijam classificação distinta, os que pertençam a seções de técnica, telefones, revisão, expedição, entrega e balcão), a duração máxima é de 7 horas diárias de trabalho e 17 horas de folga, deduzindo-se desse tempo 20 minutos para descanso, de cada um dos empregados, sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de 3 horas (Art. 229 da CLT).

Enunciado nº 346 do TST (Digitador)

Precedente Administrativo nº 26 (Telefonista - Telemarketing)

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 73 (Telefonista - Telemarketing)

Adicional de Sobreaviso

Salário mínimo profissional e jornada - Médico ou laboratorista - Jornada. A Lei 3999/61 fixa apenas o salário mínimo profissional de médicos e cirurgiões-dentistas e por extensão, dos auxiliares laboratoristas e radiologistas, mas não da jornada de trabalho, que apenas deve ser condizente com a paga, sendo portanto, lícita a contratação desses profissionais, para o trabalho diário superior a 4 horas, sem que o excedente seja considerado extraordinário. (TRT-SP 02980395603 RO - Ac. 03ªT. 19990344348 - DOE 20/07/1999 - Rel. DECIO SEBASTIAO DAIDONE)

Operador de telemarketing. Operador de telemarketing, embora assemelhado, não pode ser incluído nos favores do art. 227 da CLT., pois que não se ativa sem interrupção, como telefonista, utilizando-se do sistema, apenas como meio ao objetivo final de vendas, executando outras atividades paralelas para a ocorrência. (TRT-SP 02980340868 RO - Ac. 03ªT. 02990280264 - DOE 22/06/1999 - Rel. DECIO SEBASTIAO DAIDONE)

Motorista profissional - Tempo de espera

É considerado como trabalho efetivo, o tempo em que o motorista estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso, espera e descanso.

Considera-se o tempo de espera, as horas que excederem à jornada normal de trabalho do motorista de transporte rodoviário de cargas que ficar aguardando para carga ou descarga do veículo no embarcador ou destinatário ou para fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computadas como horas extraordinárias.

As horas relativas ao período do tempo de espera serão indenizadas com base no salário-hora normal acrescido de 30%.

O motorista fora da base da empresa que ficar com o veículo parado por tempo superior à jornada normal de trabalho fica dispensado do serviço, exceto se for exigida permanência junto ao veículo, hipótese em que o tempo excedente à jornada será considerado de espera.

Nas viagens de longa distância e duração, nas operações de carga ou descarga e nas fiscalizações em barreiras fiscais ou aduaneira de fronteira, o tempo parado que exceder a jornada normal será computado como tempo de espera e será indenizado.

Nos casos em que o motorista tenha que acompanhar o veículo transportado por qualquer meio onde ele siga embarcado, e que a embarcação disponha de alojamento para gozo do intervalo de repouso diário previsto, esse tempo não será considerado como jornada de trabalho, a não ser o tempo restante, que será considerado de espera.

Em caso de força maior, devidamente comprovado, a duração da jornada de trabalho do motorista profissional poderá ser elevada pelo tempo necessário para sair da situação extraordinária e chegar a um local seguro ou ao seu destino.

Não será considerado como jornada de trabalho nem ensejará o pagamento de qualquer remuneração o período em que o motorista ou o ajudante ficarem espontaneamente no veículo usufruindo do intervalo de repouso diário ou durante o gozo de seus intervalos intrajornadas.

Lei nº 12.619, de 30/04/12, DOU de 02/05/12 / Art. 235-C CLT



DEFICIENTES CONTRATAÇÃO PELAS EMPRESAS

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, todas as empresas com 100 ou mais empregados deverão manter no seu quadro de pessoal, conforme a tabela abaixo, pessoas reabilitadas ou aquelas portadoras de deficiência física, desde que devidamente 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). Estabelecimento é uma unidade ou dependência integrante da estrutura organizacional da empresa, sujeita à inscrição no CNPJ ou no CEI, onde a empresa desenvolve suas atividades, para os fins de direito e de fato (Instrução Normativa nº 971, de 13/11/09, DOU de 17/11/09).

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.

Aposentadoria

A Lei Complementar nº 142, de 08/05/13, DOU de 09/05/13, regulamentou o § 1º do art. 201 da Constituição Federal, no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social - RGPS.

Para o reconhecimento do direito à aposentadoria, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Para concessão de aposentadoria, o tempo de contribuição exigido é diferenciado para homem e mulher e pela gravidade da deficiência (grave, moderada ou leve).

A aposentadoria por idade, Independentemente do grau de deficiência, é concedida aos 60 anos de idade, se homem, e 55 anos de idade, se mulher, desde que cumprido tempo mínimo de contribuição de 15 anos e comprovada a existência de deficiência durante igual período.

Legislação

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.

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.

A Lei Complementar nº 142, de 08/05/13, DOU de 09/05/13, regulamentou o § 1º do art. 201 da Constituição Federal, no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social - RGPS.

A Portaria nº 857, de 17/06/13, DOU de 18/06/13, do Ministério do Trabalho e Emprego, instituiu, o Subcomitê para Promoção de Trabalho Decente para Pessoas com Deficiência, que tem por objetivo a promoção de trabalho decente para pessoas com deficiência, tendo como referência a Agenda Nacional de Trabalho Decente - ANTD e o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente - PNETD.

A Resolução nº 478, de 06/04/15, DOU de 08/04/15, do INSS, revogou a Ordem de Serviço Conjunta INSS/DAF/DSS nº 90, 27/10/98, 04/11/98, Inss/Daf/Dss, que estabeleceu procedimentos para fiscalização de reserva de vagas, nas empresas, para beneficiário reabilitado ou pessoa portadora de deficiência habilitada.

A Lei nº 13.146, de 06/07/15, DOU de 07/07/15, instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).